



Spolufinancovaný
Európskou úniou



PROGRAM
SLOVENSKO

2025

Vývoj zamestnanosti vo verejnom sektore

Autorský kolektív



ALIANCIA
SEKTOROVÝCH RÁD



Spolufinancovaný
Európskou úniou



PROGRAM
SLOVENSKO



ALIANCIA
SEKTOROVÝCH RÁD

NÁRODNÝ PROJEKT

Rozvoj odborných kapacít sociálnych partnerov

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 10/2023 – 01/2029

ITMS projektu: 401401DWB3

Autorský kolektív



3.2.1	Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky	62
3.2.2	Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky	64
3.2.3	Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky	67
3.2.4	Ministerstvo školstva Slovenskej republiky	69
3.2.5	Ministerstvo športu a cestovného ruchu Slovenskej republiky	71
3.2.6	Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	72
3.2.7	Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka Slovenskej republiky.....	74
3.2.8	Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky	77
3.2.9	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.....	80
3.2.10	Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	83
3.2.11	Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky.....	84
3.2.12	Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky	87
3.2.13	Ministerstvo financií Slovenskej republiky	88
3.2.14	Ministerstvo zahraničných vecí Slovenskej republiky	91
3.2.15	Ministerstvo obrany Slovenskej republiky	92
3.2.16	Úrady a ostatné orgány ústrednej štátnej správy	95
3.2.17	Počet úradníckych profesií	97
4	ÚZEMNÁ SAMOSPRÁVA	105
4.1	Miestna územná samospráva	105
4.2	Samosprávne kraje	119
5	VEREJNOPRÁVNE KORPORÁCIE.....	125
5.1	Sociálna poisťovňa	125
5.2	Slovenská televízia a rozhlas (Rozhlas a televízia Slovenska).....	126
5.3	Slovenská akadémia vied	128
5.4	Národná banka Slovenska	129



5.5	Matica slovenská	131
6	PODNIKY S MAJETKOVOU ÚČASŤOU ŠTÁTU	132
6.1	Železnice Slovenskej republiky	132
6.2	Železničná spoločnosť Slovensko	134
6.3	Cargo Slovakia	136
6.4	Letisko Bratislava	137
6.5	Slovenská pošta	139
6.6	Lesy Slovenskej republiky	141
6.7	Všeobecná zdravotná poisťovňa	143
6.8	Slovenská správa ciest a Národná diaľničná spoločnosť	146
6.9	Slovenský vodohospodársky podnik	149
6.10	Hydromeliorácie	150
6.11	Zhrnutie	151
7	OSTATNÉ SUBJEKTY VO VEREJNOM SEKTORE	153
7.1	Školstvo	153
7.1.1	Základné školstvo	153
7.1.2	Stredné školstvo	158
7.1.3	Vysoké školy	163
7.2	Zdravotníctvo a zdravotnícke zariadenia	167
8	ODPORÚČANIA	174
8.1	Riadenie zamestnanosti vo verejnom sektore	174
8.2	Racionalizácia kapacít a kontrola rastu zamestnanosti vo verejnom sektore	176
8.3	Reforma riadenia ľudských zdrojov (HR) vo verejnom sektore	178
8.4	Riadenie miestnej a regionálnej samosprávy	181
8.5	Posilnenie efektívnosti digitalizácie a transparentnosti pracovnej sily vo verejnom sektore	182



8.6	Ďalšie odporúčania pre zefektívnenie ústrednej verejnej správy	183
8.6.1	Hĺbkový audit štátnych nemocníc	183
8.6.2	Privatizácia organizácií, ktorých činnosť nie je nevyhnutná pre fungovanie štátu	184
8.6.3	Racionalizácia počtu štátnych podnikov a štátnych akciových spoločností	185
8.6.4	Zvýšenie objemu zdrojov smerujúcich do infraštruktúry	186
ZÁVER		188
ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV		191
PRÍLOHY.....		Chyba! Záložka nie je definovaná.
Príloha 1 Štruktúra analyzovaných subjektov podľa SK NACE.....		Chyba! Záložka nie je definovaná.
Príloha 2 Zoznam organizácií prevažne administratívneho charakteru.....		Chyba! Záložka nie je definovaná.

ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka 1 Organizačná štruktúra verejnej správy.....	35
Tabuľka 2 Počet ministerstiev v SR v rokoch 2015 a 2025.....	36
Tabuľka 3 Ostatné ústredné orgány štátnej správy v SR v rokoch 2015 a 2025	37
Tabuľka 4 Vybrané orgány špecializovanej štátnej správy.....	38
Tabuľka 5 Verejné bezpečnostné zbory a ozbrojené zložky	39
Tabuľka 6 Prehľad vybraných verejnoprávných korporácií na Slovensku	43
Tabuľka 7 Podniky s majetkovou účasťou štátu.....	47
Tabuľka 8 Vývoj počtu jednotlivých štátnych organizácií	53
Tabuľka 9: Zmena počtov zamestnancov konsolidovaných celkov ministerstiev od roku 2019	58
Tabuľka 10 Rast osobných nákladov ministerstiev od roku 2019 do roku 2024	61
Tabuľka 11 Počet zamestnancov Ministerstva vnútra, vybrané organizácie, zaokrúhlene	63
Tabuľka 12: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MV SR	64
Tabuľka 13: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MZ SR	65
Tabuľka 14 Vývoj počtu zamestnancov v príspevkových organizáciách ministerstva zdravotníctva	66
Tabuľka 15 Počet zamestnancov rozpočtových a príspevkových organizácií MŽP (zaokrúhlene)	67
Tabuľka 16: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MŽP SR	68
Tabuľka 17: Vývoj zamestnanosti na Ministerstve školstva, výskumu, vývoja a mládeže a v jeho vybraných podriadených organizáciách (zaokrúhlene)	70
Tabuľka 18: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MŠVVaM SR	71
Tabuľka 19 Príspevkové a rozpočtové organizácie Ministerstva cestovného ruchu a športu Slovenskej republiky	72
Tabuľka 20: Vývoj zamestnanosti na Ministerstve dopravy a výstavby a v jeho vybraných podriadených organizáciách (zaokrúhlene).....	73

Tabuľka 21: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MDV SR	73
Tabuľka 22 Počet zamestnancov Ministerstva pôdohospodárstva a rozvoja vidieka – organizácie ministerstva (zaokrúhlene).....	75
Tabuľka 23: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MPRV	76
Tabuľka 24: Počet zamestnancov jednotlivých súčastí Ministerstva kultúry (zaokrúhlene)	78
Tabuľka 25: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MK SR	79
Tabuľka 26 Počet zamestnancov jednotlivých súčastí Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny – vybrané údaje (zaokrúhlene).....	81
Tabuľka 27: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MPSVaR	81
Tabuľka 28: Počet zamestnancov jednotlivých súčastí Ministerstva spravodlivosti – vybrané údaje (zaokrúhlene).....	83
Tabuľka 29: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MS SR	84
Tabuľka 30: Počet zamestnancov jednotlivých súčastí Ministerstva hospodárstva – vybrané údaje (zaokrúhlene).....	85
Tabuľka 31: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MH SR	86
Tabuľka 32: Počet zamestnancov jednotlivých súčastí MIRRI (zaokrúhlene).....	87
Tabuľka 33: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MIRRI	87
Tabuľka 34 Počet zamestnancov jednotlivých súčastí Ministerstva financií – vybrané údaje (zaokrúhlene).....	89
Tabuľka 35: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MF SR	90
Tabuľka 36: Počet zamestnancov organizácií Ministerstva zahraničných vecí (zaokrúhlene) ..	91
Tabuľka 37: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MZV SR	92
Tabuľka 38: Počet zamestnancov organizácií Ministerstva obrany (zaokrúhlene)	93

Tabuľka 39: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MO SR	94
Tabuľka 40: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v ostatných orgánoch ústrednej štátnej správy	96
Tabuľka 41: Vývoj počtu zamestnancov jednotlivých ministerstiev a iných orgánov štátnej správy od roku 2019	102
Tabuľka 42 Vývoj celkovej zamestnanosti v miestnej samospráve v rokoch 2019 až 2024 podľa samosprávnych krajov	105
Tabuľka 43 Celkový počet zamestnancov v miestnej samospráve podľa okresov	106
Tabuľka 44 Vývoj priemerného počet zamestnancov v miestnej samospráve podľa veľkostných skupín	111
Tabuľka 45 Priemerné osobné náklady na počet obyvateľov podľa veľkostných kategórií obcí v eur	112
Tabuľka 46 Priemerné osobné náklady prepočítané na obyvateľa v obciach a mestách podľa samosprávnych krajov v rokoch 2013 – 2024 v eur	115
Tabuľka 47 Percentuálne zmeny v zamestnanosti a osobných nákladoch medzi rokmi 2019 a 2024 v miestnej samospráve podľa okresov	116
Tabuľka 48 Vývoj počtu zamestnancov v samosprávnych krajoch	119
Tabuľka 49 Osobné náklady v samosprávnych krajoch v eur	120
Tabuľka 50 Percentuálne zmeny v zamestnanosti a osobných nákladoch medzi rokmi 2019 a 2024 v samosprávnych krajoch.....	121
Tabuľka 51 Ročné osobné náklady prepočítané na 1 zamestnanca v eur v samosprávnych krajoch	122
Tabuľka 52: Vývoj počtu zamestnancov Sociálnej poisťovne	125
Tabuľka 53: Počet zamestnancov vybraných centrálnych bánk	130
Tabuľka 54: Porovnaie výkonnosti ŽSR, SŽ (Česká republika) a PKP (Poľsko)	133
Tabuľka 55: Porovnanie výkonnosti České dráhy a ZSSK	134
Tabuľka 56: Porovnanie výkonnosti ZSSK Cargo a ČD Cargo	137
Tabuľka 57: Porovnanie výkonnosti bratislavského letiska a iných letísk.....	139
Tabuľka 58: Porovnanie vybraných ukazovateľov Slovenskej pošty a Českej pošty	140
Tabuľka 59: Porovnanie počtu zamestnancov a výmery spravovaných lesov SR vs. ČR.....	143

Tabuľka 60: Porovnanie počtu zamestnancov a počtu poistencov slovenských zdravotných poisťovní.....	144
Tabuľka 61: Porovnanie počtu kontaktných miest slovenských zdravotných poisťovní.....	145
Tabuľka 62: Porovnanie vybraných ukazovateľov správcov ciest a diaľnic.....	149
Tabuľka 63: Porovnanie počtu zamestnancov a priemerných mesačných osobných nákladov na zamestnanca (2024), vlastný prepočet.....	152
Tabuľka 64 Percentuálne zmeny v zamestnanosti a osobných nákladoch medzi rokmi 2019 a 2024 v základnom školstve	157
Tabuľka 65 Počet organizácií vo vlastníctve územnej samosprávy z hľadiska právnej formy	158
Tabuľka 66 Percentuálne zmeny v zamestnanosti a osobných nákladoch medzi rokmi 2019 a 2024 v strednom školstve	163
Tabuľka 67: Percentuálne zmeny v zamestnanosti a osobných nákladoch medzi rokmi 2019 a 2024 v prípade univerzít a vysokých škôl (verejné vysoké školy)	166
Tabuľka 68: Vývoj počtu zamestnancov nemocníc, ktoré sú zároveň akciovými spoločnosťami s vlastníctvom štátu	168
Tabuľka 69: Percentuálne zmeny v zamestnanosti a osobných nákladoch medzi rokmi 2019 a 2024 v prípade štátnych nemocničných zariadení	169
Tabuľka 70 Zmeny v zamestnanosti a mzdových nákladoch vo vybraných neziskových organizáciách patriacich pod Ministerstvo zdravotníctva	172
Tabuľka 71 Riadenie zamestnanosti vo verejnom sektore - odporúčania	175
Tabuľka 72 Racionalizácia kapacít a kontrola rastu zamestnanosti vo verejnom sektore - odporúčania	177
Tabuľka 73 Reforma riadenia ľudských zdrojov vo verejnom sektore.....	179
Tabuľka 74 Riadenie miestnej a regionálnej samosprávy - odporúčania	181
Tabuľka 75 Posilnenie efektívnosti digitalizácie a transparentnosti pracovnej sily vo verejnom sektore - odporúčania	182

ZOZNAM GRAFOV

Graf 1 Zamestnanosť vo všeobecnej vláde ako percento z celkovej zamestnanosti, 2019 a 2023	30
Graf 2 Rozdelenie zamestnanosti vo všeobecnej vláde podľa úrovni vlády, 2019	31
Graf 3 Zamestnanosť vo verejnom sektore ako podiel z celkovej zamestnanosti podľa LFS. ...	33

Graf 4 Počet okresných úradov v krajocho	38
Graf 5 Počet obcí v jednotlivých krajocho SR	40
Graf 6 Počet okresov v jednotlivých krajocho SR	41
Graf 7 Štruktúra analyzovaných subjektov vo verejnej správe	52
Graf 8 Vývoj počtu zamestnancov jednotlivých ministerstiev z pohľadu konsolidovaných celkov	56
Graf 9: Počty zamestnancov štátu podľa jednotlivých rezortov	57
Graf 10 Osobné náklady jednotlivých ministerstiev	60
Graf 11 Osobné náklady v prepočte na mesiac a zamestnanca podľa jednotlivých rezortov od roku 2019	62
Graf 12 Rast osobných nákladov konsolidovaného celku – MIRRI	88
Graf 13 Počty zamestnancov úradov ústrednej štátnej správy	96
Graf 14: Počet zamestnancov najväčších administratívnych organizácií v SR	100
Graf 15: Štruktúra zamestnancov jednotlivých ministerstiev a vývoj počtu zamestnancov jednotlivých ministerstiev s úradníckym charakterom činnosti	101
Graf 16: Osobné náklady štátnych organizácií s prevažne administratívnym charakterom	104
Graf 17 Vývoj počtu zamestnancov v miestnej samospráve v rokoch 2019 až 2024	105
Graf 18 Priemerné ročné osobné náklady na zamestnanca v obciach a mestách podľa samosprávnych krajov v roku 2024 v eur	108
Graf 19 Priemerný počet obyvateľov na 1 zamestnanca v roku 2024	109
Graf 20 Vývoj priemerného počtu obyvateľov na 1 zamestnanca v rokoch 2019 – 2024	110
Graf 21 Priemerné osobné náklady prepočítané na obyvateľa v obciach a mestách podľa samosprávnych krajov v roku 2024 v eur	114
Graf 22 Osobné náklady prepočítané na obyvateľa v samosprávnych krajov v roku 2024 v eur	123
Graf 23 Osobné náklady prepočítané na rozlohu samosprávnych krajov v roku 2024 v eur	123
Graf 24 Výdavky Sociálnej poisťovne na osobné náklady	126
Graf 25: Vývoj počtu zamestnancov RTVS/STVR od roku 2019	127
Graf 26 Osobné náklady v RTVS, v roku 2024 RTVS a STVR spolu	128
Graf 27: Vývoj osobných nákladov a priemerného prepočítaného počtu zamestnancov v SAV	129

Graf 28: Vývoj osobných nákladov a priemerného prepočítaného počtu zamestnancov v NBS	130
Graf 29: Vývoj osobných nákladov a priemerného prepočítaného počtu zamestnancov v ŽSR	133
Graf 30: Vývoj osobných nákladov a priemerného prepočítaného počtu zamestnancov v ZSSK	135
Graf 31: Vývoj osobných nákladov a priemerného prepočítaného počtu zamestnancov v Cargo Slovakia	136
Graf 32: Vývoj osobných nákladov a priemerného prepočítaného počtu zamestnancov Letisko M. R. Štefánika Bratislava	138
Graf 33: Vývoj osobných nákladov a priemerného prepočítaného počtu zamestnancov v Slovenskej pošte	140
Graf 34: Vývoj osobných nákladov a priemerného prepočítaného počtu zamestnancov v Lesoch SR	142
Graf 35: Vývoj počtu zamestnancov VŠZP	144
Graf 36: Vývoj osobných nákladov a priemerného prepočítaného počtu zamestnancov NDS	147
Graf 37: Vývoj osobných nákladov a priemerného prepočítaného počtu zamestnancov SSC	147
Graf 38: Mesačné osobné náklady v prepočte na zamestnanca NDS vs SSC, 2019 - 2024	148
Graf 39: Vývoj osobných nákladov a priemerného prepočítaného počtu zamestnancov SVP	150
Graf 40: Vývoj osobných nákladov a priemerného prepočítaného počtu zamestnancov Hydromeliorácie	151
Graf 41 Počet organizácií v základnom školstve v samosprávnych krajoch v rokoch 2013 až 2024	154
Graf 42 Počet organizácií v základnom školstve v okresoch v rokoch 2013 až 2024.....	154
Graf 43 Vývoj celkových osobných nákladov na základné školy vo vlastníctve územnej samosprávy v samosprávnych krajoch v mil. eur medzi rokmi 2013 - 2024	155
Graf 44 Prepočet osobných nákladov na zamestnanca v základnom školstve v samosprávnych krajoch v roku 2024 v eur	156

Graf 45 Prepočet osobných nákladov na žiaka v základnom školstve v samosprávnych krajochoch v roku 2024 v eur	157
Graf 46 Počet organizácií v strednom školstve v samosprávnych krajochoch v rokoch 2013 až 2024	159
Graf 47 Počet organizácií v strednom školstve v okresoch v rokoch 2013 až 2024	159
Graf 48 Vývoj celkových osobných nákladov na stredné školstvo vo vlastníctve územnej samosprávy v mil. eur medzi rokmi 2013 - 2024	160
Graf 49 Vývoj celkových osobných nákladov na stredné školstvo vo vlastníctve územnej samosprávy v mil. eur medzi rokmi 2013 - 2024	161
Graf 50 Prepočet osobných nákladov na zamestnanca v základnom školstve v samosprávnych krajochoch v roku 2024 v eur	162
Graf 51 Prepočet osobných nákladov na žiaka v základnom školstve v samosprávnych krajochoch v roku 2024 v eur	162
Graf 52 počty zamestnancov univerzít a vysokých škôl	164
Graf 53 Osobné náklady zamestnancov univerzít a vysokých škôl	165
Graf 54 Osobné mzdové náklady v prepočte na zamestnanca a mesiac podľa jednotlivých univerzít.....	167
Graf 55 Počet zamestnancov veľkých fakultných a univerzitných nemocníc od roku 2019...	171
Graf 56 Osobné náklady vybraných najväčších nemocníc Slovenska od roku 2019	171

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha 1 Štruktúra analyzovaných subjektov podľa SK NACE**Chyba! Záložka nie je definovaná.**

Príloha 2 Zoznam organizácií prevažne administratívneho charakteru**Chyba! Záložka nie je definovaná.**

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

ARDAL	Agentúra pre riadenie dlhu a likvidity
EÚ	Európska únia
HR	Human resources (z ang. prekladu ľudské zdroje)
ITMS	Informačný technologický monitorovací systém
KS	Krajský súd
LFS	Labour Force Surveys
MCR	Ministerstvo cestovného ruchu a športu
MDV	Ministerstvo dopravy
MF	Ministerstvo financií
MH	Ministerstvo hospodárstva
MIRRI	Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky
MK	Ministerstvo kultúry
MO	Ministerstvo obrany
MPRV	Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka
MPSVaR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny
MS	Ministerstvo spravodlivosti
MŠVVaM	Ministerstvo školstva, vzdelávania, vedy a mládeže
MV	Ministerstvo vnútra
MZ	Ministerstvo zdravotníctva
MŽP	Ministerstvo životného prostredia
NBS	Národná banka Slovenska
NDS	Národná diaľničná spoločnosť
OECD	Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj
OS SR	Ozbrojené sily Slovenskej republiky

OS	Okresný súd
RTVS	Rozhlas a televízia Slovenska
RTVS	Rozhlas a televízia Slovenska
RUVZ	Regionálny úrad verejného zdravotníctva
SAV	Slovenská akadémia vied
SAV	Slovenská akadémia vied
SHMÚ	Slovenský hydrometeorologický ústav
SIS	Slovenská informačná služba
SK NACE	Štatistická klasifikácia ekonomických činností
SNA	Systém národných účtov
SR	Slovenská republika
SSC	Slovenská správa ciest
STVR	Slovenská televízia a rozhlas
SVP	Slovenský vodohospodársky podnik
UPSVaR	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
VŠZP	Všeobecná zdravotná poisťovňa
ZSSK Cargo	Železničná spoločnosť Cargo Slovakia
ZSSK	Železničná spoločnosť Slovensko
ŽSR	Železnice slovenskej republiky

MANAŽÉRSKE ZHRNUTIE

Predkladaná analýza mapuje vývoj zamestnanosti a osobných nákladov vo verejnom sektore Slovenskej republiky za obdobie posledných rokov a poskytuje ucelený obraz o tomto vývoji vo vzťahu k zadaným ukazovateľom.

Napriek rozsiahlym investíciám do informatizácie, digitalizácie a modernizácie procesov od vstupu Slovenska do EÚ zostáva kľúčovým zistením, že zamestnanosť vo verejnom sektore **neklesá**, ale naopak **stabilne rastie**. Tento trend jasne naznačuje, že reformný impulz, ktorý mal digitalizáciu premeniť na efektívnejšiu a menej personálne náročnú správu štátu, sa nenaplnil. Štátne investície majú len čiastočný efekt, ktorý sa prejavuje postupným znižovaním počtu zamestnancov najmä v štátnych podnikoch (predovšetkým v ŽSR). Napriek tomu zostáva počet zamestnancov niektorých štátnych firiem v porovnaní so zahraničnými krajinami naďalej vysoký.

Slovensko s podielom 19,28 %^{1 2} zamestnancov vo všeobecnej vláde na celkovej zamestnanosti patrí nad priemer OECD. Zároveň neexistujú dôkazy o tom, že by digitalizácia viedla k znižovaniu počtu pracovných miest, ako sa očakáva v moderných verejných správach. Namiesto transformácie dochádza k vrstveniu nových organizačných úrovní, zakladaniu ďalších inštitúcií a k nárastu osobných nákladov. Hoci existujú príklady úspešného rušenia a zlučovania inštitúcií, je ich výrazne menej než prípadov narastajúcej fragmentácie verejnej, najmä štátnej správy.

Analýza potvrdzuje, že slovenský verejný sektor trpí štyrmi zásadnými systémovými problémami, ktoré bránia jeho efektívnej modernizácii:

1. Nejasná metodika, chýbajúce dáta a neschopnosť riadiť ľudské zdroje na základe dôkazov

Jedným z najväčších systémových problémov slovenského verejného sektora je absencia jednotného, spoľahlivého a porovnateľného dátového rámca o zamestnanosti vo verejnom sektore. Analýza poukazuje na to, že Slovensko – podobne ako mnohé krajiny OECD – nedokáže presne, konzistentne ani dlhodobo monitorovať počet verejných zamestnancov, ich štruktúru

¹ OECD (2025), *Government at a Glance 2025*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/Oefd0bcd-en>.

² OECD (2023), *Public Employment and Management 2023: Towards a More Flexible Public Service*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5b378e11-en>.

a vývoj v čase. Tento nedostatok má zásadný negatívny vplyv na kvalitu rozhodovania, tvorbu verejných politík a plánovanie kapacít štátu.

OECD upozorňuje, že krajiny používajú rozdielne metodiky merania pracovnej sily vo verejnom sektore, čo bráni porovnateľnosti údajov v rámci EÚ a OECD. Dva hlavné používané zdroje dát, Systém národných účtov (SNA) a Labour Force Surveys (LFS), sa líšia v tom, čo presne merajú, akým spôsobom údaje zbierajú a akú mieru presnosti poskytujú.

SNA síce poskytuje medzinárodne porovnateľné makroúdaje, avšak bez informácií o veku, pohlaví, povolaniach či zručnostiach zamestnancov, čo znemožňuje detailné pochopenie skutočnej štruktúry pracovnej sily. Na regionálnej úrovni navyše nerozlišuje typy inštitúcií a v unitárnych štátoch, ako je Slovensko, splývajú obce, mestá a kraje do jednej kategórie, čím sa informatívna hodnota údajov ďalej znižuje.

LFS zachytáva demografické charakteristiky, neposkytuje však presný obraz o zamestnanosti na úrovni rezortov a podriadených organizácií, pričom sa opiera o subjektívne označenie sektora respondentom, čo výrazne oslabuje presnosť a spoľahlivosť údajov.

Dôsledky nedostatočného dátového rámca sa následne prejavujú v tom, že:

- **Štát nevie presne povedať, koľko verejných zamestnancov má a kde existujú prebytky či nedostatky.** Neharmonizované databázy, odlišné metodiky a neúplné administratívne registre vytvárajú stav, v ktorom štát nedisponuje aktuálnou, kompletnou ani integrovanou mapou pracovných miest. Neexistuje jednotný proces reportovania naprieč rezortmi a organizáciami a údaje zo štátnych podnikov alebo verejnoprávnych korporácií nie sú súčasťou jednotného registra. Tento stav znemožňuje identifikovať duplicity, neefektívne pracovné miesta alebo kritické nedostatky kapacít v kľúčových oblastiach. Vzniká tak paradoxná situácia, v ktorej sú niektoré organizácie transparentne vykazované v konsolidovaných účtovných závierkach, zatiaľ čo iné sa do nich z rôznych dôvodov nezahŕňajú. Skutočný rozsah štátu je preto väčší, než sa môže na prvý pohľad javiť.
- **Štruktúra pracovnej sily starne, no štát to nevie strategicky riadiť.** OECD upozorňuje, že každá moderná verejná správa musí poznať vekové zloženie svojich zamestnancov, aby dokázala plánovať náhrady, nábor, generačnú obmenu a strategické investície do zručností. Slovensko však nemá súhrnný prehľad o veku ani kvalifikačnej štruktúre

zamestnancov, pretože SNA tieto údaje nezachytáva a LFS je na tieto účely príliš všeobecné. V praxi to znamená, že v niektorých kľúčových sektoroch môže v priebehu niekoľkých rokov dôjsť k výraznému výpadku pracovných kapacít bez možnosti včasnej prípravy na túto situáciu.

- **Personálne politiky reagujú reaktívne, nie systémovo.** Bez spoľahlivých dát nie je možné vykonávať strategické HR plánovanie, hodnotiť vplyvy digitalizácie, porovnávať produktivitu medzi organizáciami alebo rozhodovať o racionalizácii aparátu. Rezorty preto často riešia kapacitné problémy ad hoc, prostredníctvom dodatočného náboru alebo rozširovania organizačných štruktúr. Personálne politiky tak nie sú založené na dôkazoch, ale na krátkodobých tlakoch, čo bráni efektívnemu riadeniu verejného sektora.

2. Rast zamestnanosti v ústrednej štátnej správe a územnej samospráve napriek investíciám do digitalizácie

Jedným z najvýraznejších zistení analýzy je, že počet zamestnancov vo verejnom sektore rastie naprieč väčšinou rezortov aj podriadených organizácií, a to napriek dlhodobým investíciám do digitalizácie, automatizácie a modernizácie administratívnych procesov. Táto disproporcia medzi technologickým pokrokom a skutočným personálnym vývojom jasne ukazuje, že verejná správa nevykonáva systematickú revíziu agend ani nesleduje, či digitalizácia prináša úspory.

Mnohé ministerstvá, agentúry, príspevkové organizácie a úrady vykazujú stabilný alebo rastúci počet zamestnancov, hoci rozsah administratívnej agendy sa znižuje alebo sa presúva do elektronickej podoby. Podobne predimenzované zostávajú aj pomocné, administratívne a prevádzkové pozície v školstve, čiastočne v zdravotníctve a v samospráve. Analýza ukazuje, že vznikajú nové inštitúcie, nové agendy a nové vrstvy riadenia, zatiaľ čo staré nezanikajú alebo zanikajú iba zriedka. Výsledkom je zväčšujúci sa štátny aparát. Najvýraznejším dôkazom je vznik dvoch nových rezortov od roku 2015, ktorý mal najväčší dopad na zvýšenie počtu zamestnancov úradníckeho charakteru. Napriek deklarovanej snahe vládnych predstaviteľov o šetrenie na vládnom aparáte patrí z pohľadu rastu zamestnanosti v období rokov 2019 – 2024 medzi najviac rastúce inštitúcie Úrad vlády.

Na základe týchto zistení je nevyhnutné zaviesť mechanizmy pravidelného hodnotenia potrieb a efektívnosti personálu, ktoré vytvoria tlak na optimalizáciu, a nie na reprodukciu existujúceho stavu.

- **Každé ministerstvo by malo preukázať efektívnosť agend a skutočné personálne potreby**

Rezorty by mali pravidelne dokazovať, že počet zamestnancov, ktorý požadujú, je primeraný rozsahu a náročnosti ich agend. Analýza ukazuje, že jednotlivé ministerstvá a ich organizácie vykazujú rozdielne tempo rastu zamestnanosti bez jasného prepojenia na reformy, výkonnostné ciele alebo zmeny v agendách. Zavedenie povinnosti preukazovať opodstatnenosť každého pracovného miesta by umožnilo:

- rozpoznať interné kapacity presahujúce reálne potreby
- preveriť, či digitalizované procesy mohli znížiť potrebu pracovnej sily,
- zosúladiť počty zamestnancov s reálnou záťažou jednotlivých úsekov,
- odhaliť duplicity a paralelné agendy medzi ministerstvami a ich organizáciami.

Bez tohto preukazovania sa zamestnanosť stáva výsledkom historických návykov, a nie strategického riadenia.

- **Jednotky s rastom zamestnanosti napriek digitalizácii musia byť predmetom hĺbkového hodnotenia**

Analýza vo viacerých oblastiach poukazuje na nárast počtu zamestnancov v organizáciách, kde digitalizácia znižuje manuálnu administratívu (napr. niektoré úrady špecializovanej štátnej správy, podriadené organizácie ministerstiev, miestna samospráva). Tento nárast často nie je objektívne vysvetliteľný. Je preto dôležité zistiť najmä:

- porovnanie vývoja zamestnanosti s vývojom výkonov organizácie,
- prepojenie personálneho rastu s konkrétnymi reformami alebo rozšírenými kompetenciami,
- preverenie, ktoré úkony boli digitalizované a aký to malo mať vplyv na pracovné miesta,
- vyhodnotenie efektívnosti riadenia jednotlivých útvarov.

Takéto hodnotenie umožní identifikovať organizácie, ktoré síce prešli technologickými zmenami, avšak nezmenili svoj vnútorný aparát, a tým vytvárajú skryté náklady.

- **Ukončenie prijímania nových zamestnancov a následne zavedenie racionalizačných plánov**

Analýza potvrdzuje, že bez formálneho tlaku má verejný sektor prirodzenú tendenciu personálne expandovať. Preto je potrebné zaviesť nástroje, ktoré rast zamestnanosti regulujú a zároveň umožňujú jej riadené znižovanie tam, kde je to opodstatnené. V prvom rade je nevyhnutné pozastaviť prijímanie nových zamestnancov v organizáciách, ktoré vykazujú neprimeraný rast personálu bez jasného zdôvodnenia. Tým sa vytvorí priestor na analýzu a stabilizáciu počtov. Následne je nevyhnutné vytvoriť racionalizačný plán, ktorý

- identifikuje pozície vhodné na útlm alebo zlúčenie,
- navrhne reorganizáciu procesov,
- preukáže, ako sa dosiahnu úspory,
- stanoví harmonogram a merateľné ukazovatele.

Cieľom nie je mechanické znižovanie stavov, ale riadená optimalizácia založená na dátach, výkonnosti a reálnej potrebe.

3. Fragmentovaná štruktúra verejných organizácií a prebytočná komplexnosť systému

Analýza poukazuje na to, že verejný sektor na Slovensku je tvorený mimoriadne širokou a roztrieštenou sieťou inštitúcií, v ktorej pôsobí veľké množstvo ministerstiev, úradov, agentúr, verejnoprávnych korporácií, príspevkových organizácií, štátnych podnikov a samostatných špecializovaných orgánov. Táto fragmentácia vedie k rozptylu zodpovedností, prekryvaniu úloh a rastu administratívnych nákladov.

Počet ministerstiev sa za poslednú dekádu zvýšil, pribudli nové ústredné orgány štátnej správy (napríklad Úrad pre územné plánovanie a výstavbu či Úrad podpredsedu vlády pre plán obnovy) a súčasne rástol aj počet podriadených organizácií v rezortoch. V miestnej a špecializovanej štátnej správe pôsobí veľký počet úradov a inšpekcií s prekryvajúcimi sa kompetenciami. Tento stav vytvára prostredie, v ktorom sa agendy nerozvíjajú koherentne, ale skôr „prirastajú“ v nových organizačných celkoch bez toho, aby boli pôvodné alebo duplicitné organizácie zrušené. Nevyhnutná je analýza kompetencií jednotlivých úradov, pričom kľúčové je zamerať sa na tri, počtom zamestnancov mimoriadne rozsiahle inštitúcie, ktorých kompetencie sa často prelínajú – Sociálnu poisťovňu, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a Finančnú správu. Audit činností v týchto troch organizáciách má potenciál ušetriť vyššie stovky pracovných miest, pričom časť činností môžu organizácie v dôsledku digitalizácie aj utlmiť.

4. Neefektívne riadenie a absencia stimulov na zvyšovanie produktivity

Analýza ukazuje, že slovenský verejný sektor nemá jednotnú a strategickú politiku riadenia ľudských zdrojov, ktorá by reflektovala meniace sa demografické trendy, potrebu nových zručností a rastúce nároky na efektívnosť. Zamestnanosť rastie naprieč viacerými segmentmi verejnej správy, avšak bez jasného prepojenia na dlhodobé plánovanie kapacít, bez identifikácie kritických zručnostných deficitov a bez hodnotenia výkonu. Výsledkom je pretrvávajúca závislosť na administratívnych pozíciách, nedostatok strategických odborníkov a nízka adaptabilita na technologické zmeny.

Pre modernizáciu verejného sektora je nevyhnutné vybudovať komplexný HR rámec, ktorý bude aktívne pracovať s dátami o populácii, zručnostiach, produktivite a budúcich potrebách jednotlivých rezortov a organizácií.

Pracovná sila vo verejnom sektore zohráva kľúčovú úlohu pri transformáciách verejného sektora, vrátane digitalizácie, automatizácie, inovatívneho poskytovania služieb a pripravenosti na krízové situácie. Meniaca sa dynamika pracovnej sily, ako je napr. starnutie štátnej správy, nové požiadavky na zručnosti a zmeny v spôsobe práce, si vyžaduje údaje a dôkazy potrebné na prispôsobenie riadenia ľudských zdrojov a tvorbu efektívnych strednodobých a dlhodobých politík.

Analýza ukazuje, že slovenský verejný sektor nemá funkčný systém hodnotenia výkonu zamestnancov ani organizácií. V mnohých prípadoch chýbajú merateľné ukazovatele, ktoré by vyjadrovali výsledky práce, efektívnosť alebo kvalitu poskytovaných služieb. To vedie k situácii, keď zamestnanosť rastie bez ohľadu na výkon.

Hodnotenie výkonu by malo zahŕňať:

- individuálne ukazovatele pre zamestnancov (výstupy, kvalita, termíny, inovatívnosť),
- organizačné ukazovatele (výkonnosť, efektivita, spokojnosť klientov, nákladovosť služieb),
- prepojenie hodnotenia na ďalší profesijný rozvoj,
- pravidelné spätnoväzobné cykly.

Bez hodnotenia výkonu nemôže verejná správa efektívne riadiť ľudské zdroje, motivovať zamestnancov ani zdôvodniť rast personálnych kapacít.

5. Privatizácia a odštatnenie

Analýzou bolo tiež zistené, že viaceré funkcie poskytované organizáciami štátu sa dajú nahradiť komerčnými aktivitami. V dobách konsolidácie je prirodzenou požiadavkou zamerať sa aj na prehodnotenie činností organizácií, ktorých aktivita je iba podporná (napríklad rekreačné zariadenia rôznych ministerstiev), a znížiť ich počty.

Rovnako sa ukazuje, že v niektorých štátnych podnikoch môže pretrvávať prezamestnanosť, a to najmä pri ich porovnaní s podobnými inštitúciami v súkromnom sektore alebo so zahraničím. Prebehnúť by mal hĺbkový audit týchto inštitúcií a akciových spoločností vo vlastníctve štátu, pričom jednou z ciest, ako znížiť počet zamestnancov štátu (alebo zamestnancov financovaných viac či menej štátom), je aj privatizácia.

ÚVOD

Počet zamestnancov štátu v uplynulých rokoch stále rastie. Deje sa tak napriek tomu, že od vstupu do EÚ sa prostriedky investujú do digitalizácie a modernizácie verejných služieb. Cieľom analýzy je zmapovať vývoj počtu zamestnancov za uplynulých 5 rokov vo verejnom sektore, vrátane podriadených organizácií jednotlivých ministerstiev, jednotlivých úradov, vládnych agentúr, ako aj štátnych príspevkových a rozpočtových organizácií. Tiež je možné zvážiť analýzu vývoja počtu zamestnancov v štátnych podnikoch.

Obsahovo je štruktúra analýzy nasledovná:

Manažérske zhrnutie obsahuje zdôvodnenie dôležitosti témy, očakávané prínosy a výstupy analýzy, kľúčové zistenia a návrhy, ako aj sumarizáciu odporúčaní a opatrení v prospech znižovania zamestnanosti vo verejnom sektore, rešpektujúceho moderné trendy vo verejnej správe.

V kapitole **Verejný sektor a verejná správa** sa zameriame na definíciu počtu verejných zamestnancov z pohľadu metodiky medzinárodných organizácií (najmä OECD) a porovnanie počtu štátnych zamestnancov v medzinárodnom kontexte (hľadanie odpovede na otázku „Máme veľa štátnych zamestnancov v porovnaní s inými krajinami v zmysle štandardizovaných metodík?“). Vzhľadom na digitalizáciu procesov a investície vo verejnom sektore by mal mať počet štátnych zamestnancov skôr klesajúcu tendenciu, čo sa pokúsime v analýze overiť.

V kapitole **Ústredná a miestna štátna správa** vymedzíme štruktúru ústrednej štátnej správy (ministerstvá, ostatné orgány štátnej správy) a miestnej štátnej správy (úrady a organizácie, ktoré sú podriadené ústrednému orgánu štátnej správy – okresné úrady a organizácie s vlastným samostatným riadiacim orgánom s celorepublikovou pôsobnosťou, ako sú daňové úrady a Finančné riaditeľstvo SR), ako aj špecializovanú štátnu správu (napr. úrady práce, sociálnych vecí a rodiny). Pri jednotlivých orgánoch a organizáciách budeme sledovať vývoj počtu zamestnancov za posledných 5 rokov.

V kapitole **Územná samospráva** vymedzíme štruktúru územnej samosprávy. Z dôvodu roztrieštenosti územnej samosprávy budeme vývoj počtu zamestnancov sledovať za posledných 5 rokov na úrovni regionálnej miestnej samosprávy (samosprávne kraje) a v okresných mestách. Sledovanie zamestnanosti v územnej samospráve bude v tomto smere

zamerané najmä na počet „úradníkov“ a zamestnancov podriadených organizácií v štruktúre samospráv.

V kapitole **Verejnoprávne korporácie** vymedzíme verejnoprávne korporácie (napr. Slovenská televízia a rozhlas, Matica Slovenská, vládne agentúry) a budeme sledovať vývoj počtu zamestnancov za posledných 5 rokov, pričom údaje budeme čerpať z účtovných závierok.

V kapitole **Podniky s majetkovou účasťou štátu** vymedzíme podniky s účasťou štátu, ktorých zamestnanci sú súčasťou verejného sektora a v zmysle metodík boli v uplynulom období priradení medzi zamestnancov verejného sektora. Vývoj počtu zamestnancov budeme sledovať za uplynulých 5 rokov, pričom údaje budeme čerpať z účtovných závierok.

Jadrom verejného sektora je verejná správa, ktorú tvorí sústava úradov s ústrednou alebo územnou pôsobnosťou. V kapitole **Ostatné subjekty vo verejnom sektore** poukážeme na to, že okrem verejnej správy tvoria verejný sektor aj ďalšie organizácie, ktoré poskytujú verejné služby (napr. nemocnice, školy, domy sociálnej starostlivosti) a sú financované z verejných prostriedkov. V tejto kapitole sa preto zameriame na tieto organizácie a budeme sledovať vývoj počtu zamestnancov za posledných približne 5 rokov. Práve školstvo tvorí podstatnú časť zamestnanosti vo verejnom sektore. Tento segment bude analyzovaný samostatne na základe dátových zdrojov, s využitím najmä Štatistických ročeniek školstva.

V **odporúčaniach** „Analýza zamestnanosti vo verejnom sektore“ poskytne ucelený prehľad vývoja a pomôže s identifikáciou problematických organizácií, v ktorých dochádza k rastu počtu zamestnancov napriek digitalizácii procesov a investíciám. Súčasne je prostredníctvom poklesu počtu zamestnancov možné identifikovať príklady dobrej praxe. **Výsledkom analýzy bude zoznam odporúčaní na zvýšenie efektivity** a určenie možnej racionalizácie vo verejnej správe.

V **závere** sumarizujeme hlavné zistenia, relevantné dáta a fakty podporujúce dané tvrdenia, navrhované opatrenia a odporúčania, možné riziká a limity, ako aj pozitíva prijatých opatrení.

1 VEREJNÝ SEKTOR A VEREJNÁ SPRÁVA

V kapitole sa venujeme definícii počtu verejných zamestnancov z pohľadu metodiky medzinárodných organizácií (najmä Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj – OECD) a porovnaniu počtu štátnych zamestnancov v medzinárodnom kontexte (hľadanie odpovede na otázku „Máme veľa štátnych zamestnancov v porovnaní s inými krajinami v zmysle štandardizovaných metodík?“). Vzhľadom na digitalizáciu procesov a investície vo verejnom sektore by mal mať počet štátnych zamestnancov skôr klesajúcu tendenciu, čo sa pokúsime v analýze overiť.

1.1 Meranie veľkosti a zloženia zamestnanosti vo verejnom sektore

Jednotlivé krajiny OECD a EÚ sledujú veľkosť a zloženie zamestnanosti vo verejnej správe odlišne, čo je spôsobené rôznymi faktormi. Každá krajina má iný model z hľadiska funkcií, ktoré jej štátna správa vykonáva, a tiež spôsobu, akým je organizovaná (napr. z hľadiska centralizácie verejného sektora, miery outsourcovania verejných služieb do súkromného sektora, právnych rámcov a zmluvných modelov verejnej služby). Okrem existencie vnútorných charakteristík, ktoré ovplyvňujú medzinárodné údaje o zamestnanosti vo verejnej správe, sú problémom aj externé faktory, súvisiace najmä s problémami v zdrojoch údajov a metodikách.

Ako uvádza OECD³, zatiaľ čo niektoré krajiny zhromažďujú údaje prostredníctvom registrov štátnej správy, miezd alebo iných administratívnych databáz riadenia ľudských zdrojov, iné vychádzajú z národných prieskumov pracovnej sily alebo z kombinácie týchto a iných zdrojov. V prípade krajín používajúcich administratívne databázy tieto nemusia byť centralizované ani harmonizované v celej centrálnej vláde alebo na všetkých úrovniach verejnej správy, čo ďalej komplikuje konsolidáciu a vykazovanie údajov. Ďalej sa líši aj rozsah, keďže krajiny klasifikujú verejných zamestnancov rôzne podľa svojich právnych predpisov alebo všeobecných rámcov zamestnávania vo verejnej správe. Všetky tieto faktory môžu viesť k rozdielom v údajoch o verejnej pracovnej sile medzi krajinami a taktiež v čase brániť analýzam veľkosti a vývoja pracovnej sily na národnej i medzinárodnej úrovni.

³ Lupi, A., Thomassen, N.H. a Nolan Flecha, N. (2024), *Size and composition of public employment: Data sources, methods and gaps – Towards improved internationally comparative data on public employment*, OECD Working Papers on Public Governance, No. 76, OECD Publishing, Paris.

Problémom je podľa OECD⁴ aj samotná podrobnosť údajov. Hoci väčšina krajín poskytuje údaje o zamestnanosti vo verejnom sektore ako súčasť Systému národných účtov (SNA), tento zdroj neposkytuje žiadne informácie o veku, pohlaví zamestnancov ani o sektorových aspektoch zamestnanosti. Medzera existuje aj pri rozčlenení údajov o pracovnej sile na úrovni miestnej a regionálnej správy. Problémom je, že krajiny tieto údaje systematicky nezhrmažďujú, a ak áno, neexistuje k nim harmonizovaná metóda zberu na regionálnej a miestnej úrovni.

Napriek tomu, že štatistické úrady v krajinách EÚ vykonávajú pravidelný prieskum pracovnej sily, údaje sú zhromažďované za všetky sektory spoločnosti a verejný sektor je buď rozčlenený rôznymi spôsobmi, alebo veľkosť vzorky nestačí na zmysluplný zber údajov pre verejný sektor ako celok a jeho zložky.

Prebiehajúce transformačné zmeny vo verejnej správe, spojené s digitalizáciou, automatizáciou, poskytovaním kvalitných verejných služieb, inováciami alebo posilňovaním odolnosti voči krízam, si vyžadujú, aby mali jednotlivé štáty, vrátane Slovenska, podrobné údaje o verejnej pracovnej sile na národnej aj regionálnej úrovni. Úprava praktík manažmentu ľudských zdrojov (MLZ) a politík v reakcii na aktuálne trendy v pracovnej sile, akými sú starnutie zamestnancov vo verejnej správe, meniace sa požiadavky na zručnosti a nové formy práce, si vyžaduje spoľahlivé a podrobné údaje. Tieto údaje sú nevyhnutné pre efektívne prispôbenie personálneho riadenia a tvorbu politík, ktoré dokážu prilákať a udržať talentovaných odborníkov v čoraz konkurenčnejšom pracovnom prostredí a podporiť vysokú výkonnosť verejnej správy a jej inštitúcií. Súčasne pomôžu identifikovať problematické organizácie, v ktorých napriek digitalizácii procesov, informatizácii a investíciám dochádza k rastu počtu zamestnancov.

Snahou Európskej komisie (DG REFORM) a OECD je zahájenie spoločného projektu na zlepšenie porovnateľnosti a kvality údajov o zamestnanosti vo verejnom sektore. Jedným z hlavných cieľov tejto iniciatívy je vytvoriť spoločný rámec merania pre dosiahnutie porovnateľných údajov o zamestnanosti vo verejnej správe na úrovni EÚ (a mimo nej). To umožní zber kvalitnejších a podrobnejších údajov, prehĺbi pochopenie národných podmienok a trendov

⁴ Lupi, A., Thomassen, N.H. a Nolan Flecha, N. (2024), *Size and composition of public employment: Data sources, methods and gaps – Towards improved internationally comparative data on public employment*, OECD Working Papers on Public Governance, No. 76, OECD Publishing, Paris.

tým, že umožní porovnania medzi krajinami. Porovnateľné údaje zhromaždené prostredníctvom spoločného rámca umožnia lepšiu analýzu rôznych modelov štátnej služby a ich potenciálnych vplyvov na rozhodovanie a výsledky politik.

Pre meranie zamestnanosti na makroúrovni existujú dva hlavné zdroje dát. Prvým z nich je Systém národných účtov (SNA)⁵ a druhým Prieskum pracovnej sily - Labour Force Surveys (LFS).

SNA predstavuje súbor konzistentných a integrovaných makroekonomických účtov, súvah a tabuliek založených na medzinárodne dohodnutých pojmoch, definíciách, klasifikáciách a účtovných pravidlách. **Zamestnanosť vo verejnom sektore** podľa tohto rámca zahŕňa **všetku zamestnanosť vo všeobecnej vláde (podľa definície SNA 2008)⁶ a zamestnanosť vo verejných podnikoch.**

Vo väčšine ukazovateľov sa **verejný sektor** v rámci metodiky **LFS (Prieskumy pracovnej sily)** vzťahuje na **všeobecnú vládu a verejné podniky**. To, či pracovné miesto patrí do verejného alebo súkromného sektora, určuje samotný respondent, zvyčajne odpoveďou na jednu otázku. Pri ukazovateli **zamestnanosti vo verejnom sektore podľa sektorov a subsektorov národných účtov** by údaje mali byť v súlade so **Systémom národných účtov (SNA)**.

Definície sektorov a subsektorov národných účtov sú nasledovné:

- **Zamestnanosť vo všeobecnej vláde** zahŕňa všetky inštitucionálne jednotky rezidentov, ktoré pôsobia na centrálnej, štátnej alebo miestnej úrovni. Teda všetky vládne jednotky, fondy sociálneho zabezpečenia a neziskové inštitúcie (NPIs) mimo trhu, ktoré sú kontrolované verejnými orgánmi. Vládne jednotky vykonávajú verejné funkcie a majú fiškálnu, zákonodarnú a výkonnú právomoc v rámci svojich geografických oblastí (pozri SNA 2008, ods. 4.9⁷):
- **Jednotky ústrednej štátnej správy** zvyčajne pozostávajú z jedného subjektu zloženého z ministerstiev alebo oddelení, autonómnych agentúr s osobitnými funkciami a všetkých neziskových inštitúcií mimo trhu, ktoré sú pod kontrolou štátu. Ich právomoc pokrýva celé

⁵ SNA (2009), System of National Accounts 2008, <https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/SNA2008.pdf>.

⁶ System of national accounts. 2008. Dostupné na: <https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/sna2008.pdf>

⁷ System of national accounts. 2008. Dostupné na: <https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/sna2008.pdf>

územie štátu. Jednotky, ktoré síce poskytujú služby miestnym obyvateľom, ale sú priamo podriadené vláde, sa považujú za súčasť centrálnej vlády (SNA 2008, ods. 4.134 – 4.139⁸).

– **Jednotky miestnej štátnej správy** sú inštitucionálne jednotky, ktoré vykonávajú určité vládne funkcie medzi úrovňou centrálnej vlády a miestnymi vládnymi jednotkami. Pôsobia v rámci jednotlivých „štátov“ alebo obdobných územných celkov, na ktoré sa krajina môže deliť. Ich fiškálne, zákonodarné a výkonné právomoci sú obmedzené na príslušné územie a nepresahujú rámec celonárodnej pôsobnosti. Označenia týchto územných celkov sa líšia v závislosti od krajiny. V menších štátoch takéto medziúrovňové jednotky často neexistujú, no vo väčších krajinách – najmä tých s federálnym zriadením – môžu mať tieto inštitúcie rozsiahle právomoci a významnú mieru autonómie. (SNA 2008, ods. 4.140 – 4.144⁹).

– **Jednotky územnej samosprávy** sú inštitucionálne jednotky a neziskové inštitúcie mimo trhu pod kontrolou miestnych vlád, ktoré majú zvyčajne menšiu právomoc ako centrálna alebo štátna správa. Zabezpečujú široké spektrum služieb pre miestnych obyvateľov a často sú financované prostredníctvom grantov alebo transferov z vyšších úrovní vlády (SNA 2008, ods. 4.145 – 4.146¹⁰).

– **Neziskové inštitúcie (NPIs)** sú právne alebo sociálne subjekty odlišné od ústredných štátnych jednotiek. Ak sú mimo trhu a pod kontrolou verejnej moci, zaraďujú sa do všeobecnej vlády (na príslušnej úrovni).

– **Fondy sociálneho zabezpečenia** sú inštitucionálne jednotky, ktoré spravujú systémy sociálneho poistenia pre celú komunitu alebo jej veľké časti a sú zriadené a riadené vládou. Pôsobia na všetkých úrovniach verejnej správy a môžu byť vykazované ako samostatný subsektor, alebo začlenené do jednotlivých úrovní (SNA 2008, ods. 4.147 – 4.148¹¹).

– **Zamestnanosť vo verejných podnikoch** predstavuje zamestnanosť všetkých jednotiek, ktoré produkujú trhové tovary a služby a sú kontrolované (napr. majoritne vlastnené) vládnymi

⁸ System of national accounts. 2008. Dostupné na: <https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/sna2008.pdf>

⁹ System of national accounts. 2008. Dostupné na: <https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/sna2008.pdf>

¹⁰ System of national accounts. 2008. Dostupné na: <https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/sna2008.pdf>

¹¹ System of national accounts. 2008. Dostupné na: <https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/sna2008.pdf>

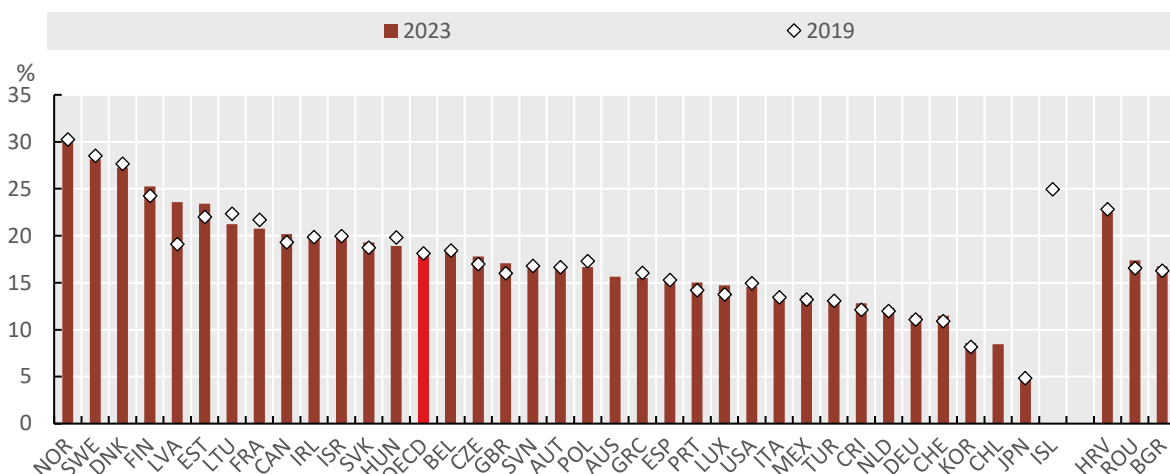
jednotkami. Tento typ zamestnanosti v rámci SNA **nie je súčasťou všeobecnej vlády**, ale patrí do širšieho verejného sektora.

1.1.1 Meranie zamestnanosti vo verejnom sektore - Systém národných účtov (SNA)

V SNA sú sledované premenné týkajúce sa „zamestnanosti vo všeobecnej vláde“, ktorá zahŕňa zamestnanosť na všetkých úrovniach vlády (centrálna, regionálna, miestna a fondy sociálneho zabezpečenia) a zahŕňa ústredné ministerstvá, agentúry, úrady a neziskové inštitúcie kontrolované verejnými orgánmi (teda jednotky, ktoré primárne poskytujú služby mimo trhu). Štátne podniky, a teda aj ich zamestnanci, ktoré primárne vyrábajú pre trh, sú zo záberu všeobecnej vlády vylúčené. Z hľadiska inštitucionálneho členenia je hlavnou funkciou vlády poskytovanie tovarov a služieb pre spoločnosť alebo jednotlivé domácnosti a ich financovanie prostredníctvom daní alebo iných príjmov, prerozdeľovanie príjmov a bohatstva prostredníctvom transferov a zapájanie sa do nekomerčnej produkcie.

Na grafe (Graf 1) je znázornená zamestnanosť vo všeobecnej vláde ako podiel z celkovej zamestnanosti podľa rámca SNA. Údaje predstavujú celkový počet osôb priamo zamestnaných v inštitúciách definovaných ako súčasť všeobecnej vlády. Celková zamestnanosť zahŕňa všetky osoby zapojené do produktívnych činností, ktoré spadajú do produkčnej hranice národných účtov. Zamestnanými sú všetky osoby, ktoré počas určitého krátkeho obdobia vykonávali platenú prácu alebo boli samostatne zárobkovo činné.

Graf 1 Zamestnanosť vo všeobecnej vláde ako percento z celkovej zamestnanosti, 2019 a 2023



Zdroj: OECD, 2025¹²

Poznámka: Štatistiky národných účtov OECD (databáza). Údaje pre Austráliu, Island, Japonsko, Kóreu, Turecko a Spojené štáty pochádzajú z databázy Medzinárodnej organizácie práce (ILO), ILOSTAT – Zamestnanosť vo verejnom sektore podľa sektorov a subsektorov národných účtov. Údaje pre Čile o všeobecnej vláde poskytli národné orgány (na základe údajov z Rozpočtového riaditeľstva).

Najvyšší podiel zamestnanosti vo všeobecnej vláde majú tradične severské krajiny, ako Nórsko (30,1 % v roku 2023), Švédsko (28,2 %) a Dánsko (27,3 %). Slovensko s podielom 19,28 % patrí nad priemer OECD (18,41 %) a oproti roku 2019 (18,70 %) zaznamenalo mierny nárast. Na opačnom konci rebríčka sa nachádzajú krajiny ako Japonsko (4,94 %), Čile (8,46 %), Kórea (8,60 %) a Mexiko (13,63 %). V postkomunistických krajinách, ako sú Estónsko (23,41 %), Lotyšsko (23,60 %) či Chorvátsko (22,78 %), je podiel zamestnanosti vo všeobecnej vláde relatívne vysoký. V celkovom priemere podiel zamestnanosti vo všeobecnej vláde zostal relatívne stabilný, s miernym nárastom medzi rokmi 2019 a 2021 počas pandémie COVID-19. Priemer OECD bol 18,1 % v roku 2019 (približne rovnaký ako v roku 2007), v roku 2021 mierne vzrástol na 18,6 %. V roku 2023 došlo oproti roku 2021 k miernemu poklesu (18,41 %) teda o 0,19 percentuálneho bodu^{13 14}.

Prenos údajov o zamestnanosti vo všeobecnej vláde podľa rámca SNA prebieha prostredníctvom štandardizovaných dotazníkov, najmä (SNA 2008) Dotazníka 0800, ktorý

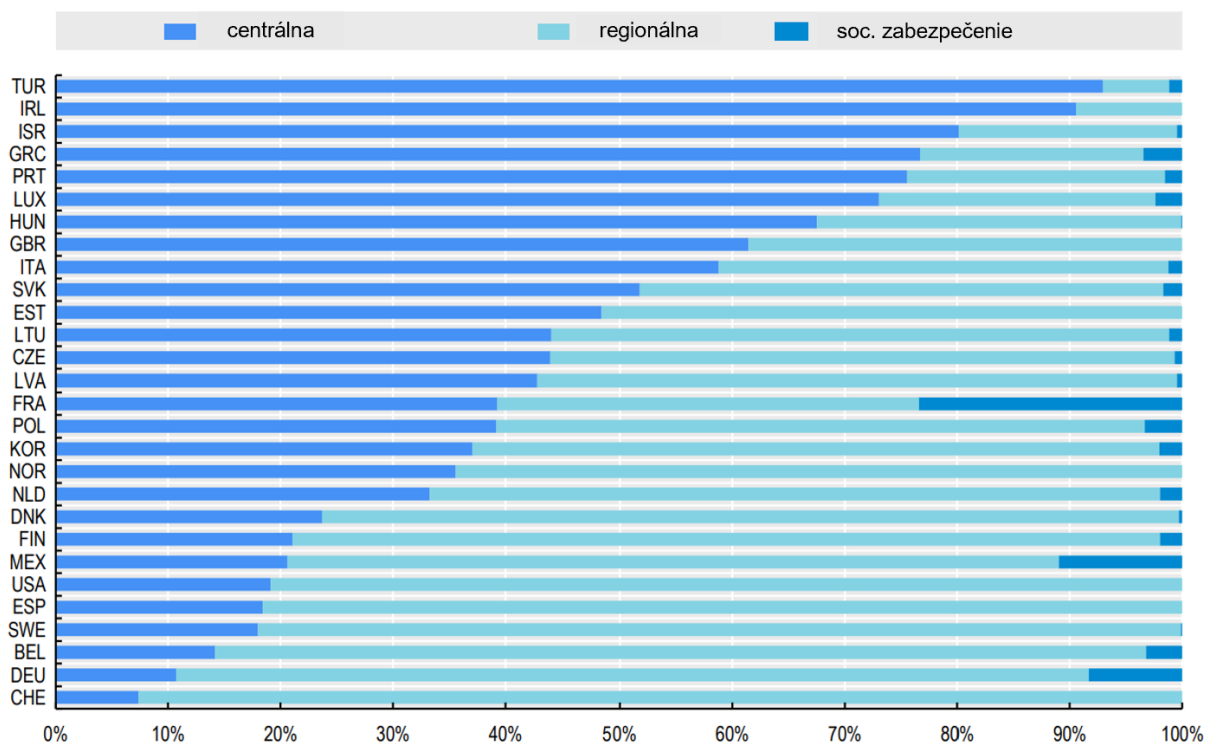
¹² OECD (2025), *Government at a Glance 2025*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0efd0bcd-en>.

¹³ OECD (2025), *Government at a Glance 2025*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0efd0bcd-en>.

¹⁴ OECD (2023), *Public Employment and Management 2023: Towards a More Flexible Public Service*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5b378e11-en>.

každoročne vyplňajú národné štatistické inštitúcie. Tento zber však nezahŕňa členenie podľa úrovni vlády, čo obmedzuje analytické využitie. Na riešenie tohto problému OECD a ILO vytvorili spoločný dotazník na zber údajov vrátane subnárodných úrovní, ktoré sú dnes súčasťou databázy ILOSTAT pre 28 krajín OECD. Na nasledujúcom grafe (Graf 2) je znázornená štruktúra zamestnanosti podľa úrovni vlády.

Graf 2 Rozdelenie zamestnanosti vo všeobecnej vláde podľa úrovni vlády, 2019



Zdroj: International Labour Organization (ILO), ILOSTAT (database), Public employment by sectors and sub-sectors of national accounts¹⁵

Viac ako polovica zamestnancov všeobecnej vlády pracovala v roku 2019 na regionálnej alebo miestnej úrovni v 17 krajinách OECD, pričom najvyššie podiely zaznamenali štáty ako Belgicko či Nemecko. Podobne aj Slovensko patrí ku krajinám s vysokou zamestnanosťou na regionálnej úrovni, čo môže byť najmä dôsledok decentralizácie¹⁶. Naopak, unitárne štáty ako Turecko alebo Írsko majú zamestnanosť sústredenú najmä na centrálnej úrovni.

¹⁵ Lupi, A., Thomassen, N.H. a Nolan Flecha, N. (2024), *Size and composition of public employment: Data sources, methods and gaps – Towards improved internationally comparative data on public employment*, OECD Working Papers on Public Governance, No. 76, OECD Publishing, Paris.

¹⁶ Zákon č. 416/2001 o prechode niektorých pôsobností z orgánov štátnej správy na obce a na vyššie územné celky

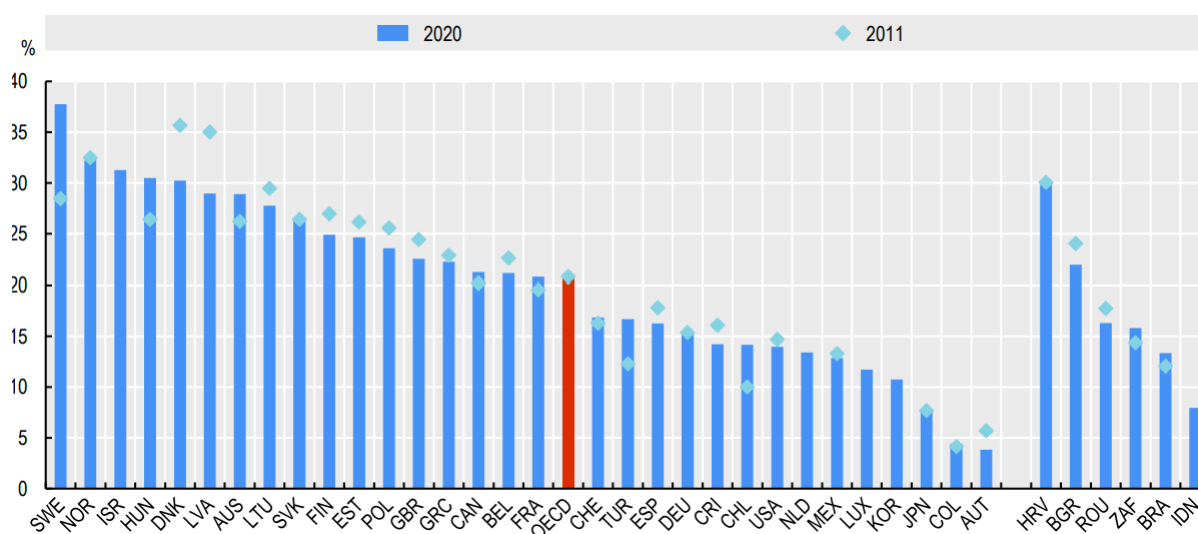
Vzhľadom na rastúci dopyt po podrobnejších údajoch o zamestnanosti plánuje Eurostat od septembra 2024 povinný zber zamestnanosti vo všeobecnej vláde a dobrovoľné členenie podľa podúrovní. OECD zároveň zvažuje rozšírenie zberu aj mimo EÚ. Diskutuje sa aj o revízii systému SNA (2025), kde sa navrhuje zahrnúť do pracovných účtov demografické charakteristiky, ako sú pohlavie, vek či vzdelanie. Tento vývoj by mohol významne zlepšiť kvalitu údajov o verejnej zamestnanosti v budúcnosti.

Hlavnou výhodou údajov v rámci SNA je ich konzistentnosť a porovnateľnosť medzi krajinami a v čase, ako aj možnosť prepájania s inými ekonomickými ukazovateľmi, ako sú odmeny či produkcia. Naopak, **obmedzením SNA** je nedostatok podrobného členenia, čo znemožňuje rozlíšiť údaje podľa pohlavia alebo veku. V unitárnych štátoch sa regióny a obce zaraďujú pod jednu „miestnu“ úroveň, čo znemožňuje detailnejšie analýzy. V niektorých krajinách môžu byť verejní zamestnanci nahradení súkromnými subjektmi, napr. outsourcovaním služieb, čo skresľuje údaje. Problémom sú aj samotné definície a metodiky, ktorých harmonizácia je časovo náročná a vyžaduje medzinárodnú koordináciu.

1.1.2 Meranie zamestnanosti vo verejnom sektore - národné prieskumy pracovnej sily (LFS)

LFS je výberové zisťovanie realizované v domácnostiach, ktoré zhromažďuje informácie o jednotlivcoch z pohľadu ich postavenia na trhu práce. Kľúčovým klasifikačným kritériom je zaradenie do jednej z troch skupín: zamestnaní, nezamestnaní alebo osoby mimo pracovnej sily. Za zamestnané sa považujú osoby v produktívnom veku, ktoré počas referenčného obdobia buď vykonávali platenú prácu, prípadne ju dočasne nevykonávali, alebo boli samostatne zárobkovo činné, hoci v danom čase nepracovali. Dotazník zahŕňa aj otázku na sektor zamestnania rezidenta, t. j. verejný alebo súkromný. Verejný sektor v tomto kontexte zahŕňa nielen zamestnancov všeobecnej vlády, ale aj pracovníkov štátnych podnikov a podnikov vo verejnom vlastníctve. Medzinárodná organizácia práce (ILO) poskytuje k metodike LFS všeobecné usmernenia pre porovnateľnosť údajov. Napriek tomu však medzi krajinami a regiónmi existujú rozdiely. Napríklad EÚ má vlastnú definíciu nezamestnanosti a pre ekonomické činnosti používa klasifikáciu NACE, zatiaľ čo USA, Kanada a Mexiko používajú NAICS. V krajinách EÚ sú národné LFS harmonizované prostredníctvom EU-LFS, ktorý publikuje Eurostat. OECD tieto detailné údaje v rámci LFS nezbiera.

Graf 3 Zamestnanosť vo verejnom sektore ako podiel z celkovej zamestnanosti podľa LFS.



Zdroj: International Labour Organization (ILO) ILOSTAT (database), Employment by sex and institutional sector¹⁷

Poznámka: Údaje pre Izrael, Kóreu, Luxembursko a Holandsko nie sú zahrnuté do priemeru OECD.

Najvyšší podiel na zamestnanosti vo verejnom sektore mali podobne ako podľa metodiky SNA Švédsko (37,8 %) a Nórsko (32,2 %), zatiaľ čo priemer OECD bol 20,8 %. Za rozdiel môže okrem rozdielných vstupných údajov (LFS vs. SNA) byť zodpovedný aj fakt, že LFS zahŕňa verejný sektor celkovo (vrátane štátnych podnikov), zatiaľ čo SNA sleduje len všeobecnú vládu.

Za výhody LFS je možné považovať poskytovanie informácií o sociálnych a rodových aspektoch zamestnanosti, čo umožňuje analyzovať členenie podľa pohlavia, veku, vzdelania, účasti na celoživotnom vzdelávaní a typu funkcie. Naopak, za nevýhody je možné považovať, že odhady z LFS môžu byť skreslené výberovou chybou, vážením, neodpovedaním, prácou anketárov a organizáciou zberu dát. Inštitucionálny sektor v LFS často zahŕňa len verejnú správu, niekedy aj verejné podniky, čo sa líši od definície všeobecnej vlády v SNA. Súčasne môžu byť údaje z LFS neúplné alebo neporovnateľné medzi krajinami a rokmi pre rozdiely v dostupnosti členení podľa pohlavia, veku, povolania či sektora. Eurostat pre krajiny EÚ zverejňuje údaje len podľa ekonomického sektora, nie inštitucionálneho sektora, čo ovplyvňuje aj údaje ILO, ktoré sa na

¹⁷ Lupi, A., Thomassen, N.H. a Nolan Flecha, N. (2024), *Size and composition of public employment: Data sources, methods and gaps – Towards improved internationally comparative data on public employment*, OECD Working Papers on Public Governance, No. 76, OECD Publishing, Paris.

tieto dáta spolieha. ILO tak v niektorých prípadoch nezhrmažďuje údaje samostatne, ale dopĺňa ich z mikrodát národných LFS, čo však sťažuje aktuálnu a efektívnu aktualizáciu údajov pre krajiny EÚ.

1.2 Súčasná štruktúra verejnej správy na Slovensku

Na Slovensku je územno-správne členenie upravené v nasledovných právnych predpisoch^{18 19}:

- v zákone NR SR č. 221/1996 Z. z. o územnom a správnom usporiadaní Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov,
- v zákone SNR č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov,
- v zákone NR SR č. 270/1995 Z. z. o štátnom jazyku Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov,
- v zákone NR SR č. 281/1997 Z. z. o vojenských obvodoch a zákon, ktorým sa mení zákon NR SR č. 222/1996 Z. z. o organizácii miestnej štátnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- v zákone NR SR č. 184/1999 Z. z. o používaní jazykov národnostných menšín,
- v zákone č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov (zákon o samosprávnych krajoch) v znení neskorších predpisov,
- v zákone č. 180/2013 Z. z. o organizácii miestnej štátnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- v nariadení vlády SR č. 258/1996 Z. z., ktorým sa vydáva Zoznam obcí a vojenských obvodov tvoriacich jednotlivé okresy v znení neskorších predpisov,
- vo vyhláške MV SR č. 31/2003 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o označovaní ulíc a iných verejných priestranstiev a o číslovaní stavieb,

¹⁸ Únia miest Slovenska. 2007. Územnosprávne členenie. [online]. [cit. 13. 11. 2009]. Dostupné na internete: http://www.uniamiest.sk/vismo/dokumenty2.asp?id_org=600175&id=1094&pl=1266 a na základe Ministerstva vnútra SR

¹⁹ Územné a správne usporiadanie Slovenskej republiky. Dostupné na: <https://www.minv.sk/?uzemne-a-spravne-usporiadanie-slovenskej-republiky>

– v Metodickom pokyne na prípravu a vykonávanie územných zmien č. SVS-233004-2009/06739 z 5. mája 2009, uverejnenom v Operatívnych pokynoch pre obvodné úrady MV SR, čiastka 3 zo 14. 5. 2009.

Organizačná štruktúra verejnej správy je nasledovná (Tabuľka 1):

Tabuľka 1 Organizačná štruktúra verejnej správy

Súčasť verejnej správy	Popis / Príklady
Ústredná štátna správa	- Ústredné orgány štátnej správy, na čele ktorých je člen vlády (napr. ministerstvá: financií, školstva, zdravotníctva, kultúry a pod.)
	- Ostatné ústredné orgány štátnej správy (napr. Úrad vlády, Protimonopolný úrad, Štatistický úrad a pod.)
Miestna štátna správa	- Úrady všeobecnej miestnej štátnej správy (napr. obvodné úrady)
	- Úrady špecializovanej miestnej štátnej správy (napr. pozemkové úrady, lesné úrady a pod.)
Územná samospráva	- Miestna: obce
	- Regionálna: vyššie územné celky
Verejnoprávne korporácie	- Inštitúcie zriadené právnou normou rôznej sily (napr. NBS, Matica slovenská, ARDAL a pod.)

Zdroj: Neubauerová, Dubrovina, 2010²⁰

1.2.1 Ústredná štátna správa a miestna štátna správa

Štátnu správu možno v podmienkach SR deliť na ústrednú štátnu správu a miestnu štátnu správu. Ide o sústavu štátno-politického riadenia zameranú na bezprostrednú a praktickú realizáciu funkcií štátu na základe právnej regulácie. Orgány ústrednej štátnej správy vykonávajú a zabezpečujú jej výkon na celom území SR, pričom orgánmi sú ministerstvá, ktoré pôsobia v rámci určitého odvetvia alebo sféry štátnej správy. Každé ministerstvo riadi minister, člen vlády, ktorý zodpovedá za jeho činnosť.

Vývoj počtu ministerstiev medzi rokmi 2015 až 2025 je uvedený v nasledujúcej tabuľke (Tabuľka 2).

²⁰ Neubauerová, E., Dubrovina, N. (2010). Verejná správa v Slovenskej republike – aktuálne problémy. In *Veřejná správa 2010: Sborník příspěvků z vědecké konference s mezinárodní účastí* (s. 156–163). Univerzita Pardubice, Fakulta ekonomicko-správní.

Tabuľka 2 Počet ministerstiev v SR v rokoch 2015 a 2025

2015	2025
Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky,	Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky,
Ministerstvo financií Slovenskej republiky,	Ministerstvo financií Slovenskej republiky,
Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR	Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky,
Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka Slovenskej republiky	Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka Slovenskej republiky
Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky	Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky
Ministerstvo obrany Slovenskej republiky	Ministerstvo obrany Slovenskej republiky
Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky
Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR	Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky
Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky	Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky	Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky
Ministerstvo školstva vedy výskumu a športu Slovenskej republiky	Ministerstvo školstva výskumu vývoja a mládeže Slovenskej republiky
Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky	Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky
Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky	Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky
	Ministerstvo investícií regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky
	Ministerstvo cestovného ruchu a športu Slovenskej republiky

Zdroj: Spracované podľa Zákona č. 575/2001 o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy a Slovensko.sk²¹

Ako môžeme vidieť v tabuľke (Tabuľka 2), od roku 2015 došlo v podmienkach SR k zmene v organizácii ministerstiev (zvýšenie počtu z 13 na 15). Zmena nastala aj v názvoch niektorých ministerstiev. Úlohou ostatných ústredných orgánov štátnej správy je vykonávať špeciálne činnosti štátu. Tieto orgány sú podriadené ministerstvám a vláde Slovenskej republiky. Príklady ústredných orgánov štátnej správy (na čele, ktorých nie je člen vlády) sú zobrazené v tabuľke (Tabuľka 3).

²¹ Slovensko.sk Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy SR. Dostupné na: https://www.slovensko.sk/sk/agendy/agenda/_ministerstva-a-ostatne-ustredne1/

Tabuľka 3 Ostatné ústredné orgány štátnej správy v SR v rokoch 2015 a 2025

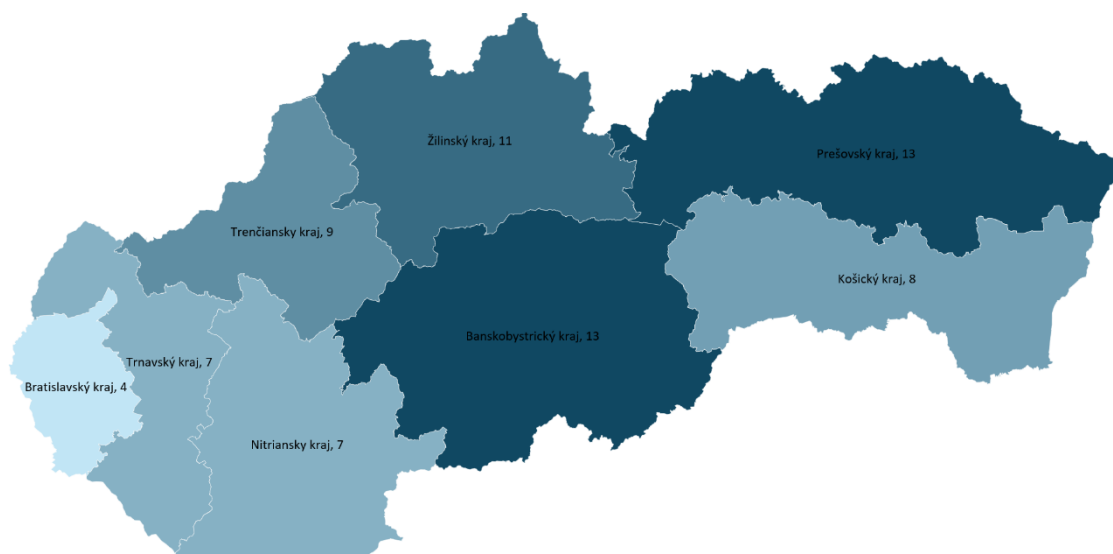
2015	2025
Úrad vlády Slovenskej republiky,	Úrad vlády Slovenskej republiky,
Protimonopolný úrad Slovenskej republiky	Protimonopolný úrad Slovenskej republiky
Štatistický úrad Slovenskej republiky	Štatistický úrad Slovenskej republiky
Úrad geodézie kartografie a katastra Slovenskej republiky	Úrad geodézie kartografie a katastra Slovenskej republiky
Úrad jadrového dozoru Slovenskej republiky	Úrad jadrového dozoru Slovenskej republiky
Úrad pre normalizáciu metrológiu a skúšobníctvo Slovenskej republiky	Úrad pre normalizáciu metrológiu a skúšobníctvo Slovenskej republiky
Úrad pre verejné obstarávanie	Úrad pre verejné obstarávanie
Úrad priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky	Úrad priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky
Správa štátnych hmotných rezerv Slovenskej republiky	Správa štátnych hmotných rezerv Slovenskej republiky
Národný bezpečnostný úrad	Národný bezpečnostný úrad
Úrad pre reguláciu sieťových odvetví	Úrad pre reguláciu sieťových odvetví
	Úrad pre územné plánovanie a výstavbu Slovenskej republiky
	Úrad podpredsedu vlády Slovenskej republiky pre Plán obnovy a znalostnú ekonomiku

Zdroj: Spracované podľa Zákona č. 575/2001 o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy

V porovnaní s rokom 2015 pribudli do roku 2025 dva orgány ostatnej ústrednej štátnej správy.

Hierarchicky nižšiu úroveň štátnej správy predstavujú orgány miestnej štátnej správy. K orgánom miestnej štátnej správy patria napríklad okresné úrady, ktoré sú príslušnou organizáciou Ministerstva vnútra Slovenskej republiky. Na Slovensku je 72 okresných úradov.

Graf 4 Počet okresných úradov v krajocho



Zdroj: Vlastné spracovanie²²

V systéme štátnej správy pôsobia aj ďalšie miestne orgány štátnej správy, ktoré sa zvyknú označovať aj ako miestne orgány špecializovanej štátnej správy. K takýmto orgánom patrí (Tabuľka 4):

Tabuľka 4 Vybrané orgány špecializovanej štátnej správy

Orgány	Zákon
Sústava súdov, ktorú tvoria sudy všeobecného súdnictva (okresné sudy, krajské sudy, špecializovaný trestný súd, Najvyšší súd Slovenskej republiky) a sudy správneho súdnictva (správne sudy a Najvyšší správny súd Slovenskej republiky)	Zákon č. 757/2004 Z. z. o súdech a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov
Štátny ústredný archív (Slovenský národný archív) a štátne archívy s regionálnou územnou pôsobnosťou.	Zákon č. 395/2002 Z. z. o archívoch a registratúrach a o doplnení niektorých zákonov
Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (Bratislava); pracoviská Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny a detašované/vysunuté pracoviská	Zákon č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov
Finančné riaditeľstvo, pracoviská, daňové úrady, colné úrady, Kriminálny úrad finančnej správy	Zákon č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov
Plemenárska inšpekcia SR	Zákon č. 194/1998 Z. z. o šľachtení a plemenitbe hospodárskych zvierat
Slovenská inšpekcia životného prostredia	Zákon č. 525/2003 Z. z. o štátnej správe starostlivosti o životné prostredie
Slovenská obchodná inšpekcia	Zákon č. 128/2002 Z. z. o štátnej kontrole vnútorného trhu vo veciach ochrany spotrebiteľa
Špeciálny stavebný úrad, regionálne úrady	Zákon č. 25/2025 Z. z. je Stavebný zákon

²² Zákon č. 180/2013 o organizácii miestnej štátnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Štátna školská inšpekcia	Zákon č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve
Slovenský metrologický inšpektorát (Bratislava); pracoviská: Bratislava, Banská Bystrica, Košice, Nitra	Zákon č. 142/2000 Z. z. o metrologii
Štátna ochrana prírody SR; Správy národných parkov	Zákon č. 543/2002 Z. z. o ochrane prírody a krajiny; Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy
Štátna veterinárna a potravinová správa SR	Zákon č. 152/1995 Z. z. o potravinách; Zákon č. 39/2007 Z. z. o veterinárnej starostlivosti
Štátny ústav pre kontrolu liečiv (Bratislava)	Zákon o liekoch a zdravotníckych pomôckach

Zdroj: Spracované podľa Klimovský, 2008²³

Za súčasť verejnej správy možno považovať aj tzv. verejné bezpečnostné zbory a ozbrojené zložky²⁴. Príslušníci týchto zborov sú buď v štátnozamestnaneckom pomere k Slovenskej republike (napr. podľa zákona o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru)²⁵, alebo v zamestnaneckom pomere k inému subjektu verejnej správy (napr. podľa zákona o obecnej polícii)²⁶.

Tabuľka 5 Verejné bezpečnostné zbory a ozbrojené zložky

Organizácia	Zákon
Policajný zbor (vrátane Úradu hraničnej a cudzineckej polície, Úradu medzinárodnej policajnej spolupráce)	Zákon č. 171/1993 Z. z. o Policajnom zbore v znení neskorších predpisov
Železničná polícia	Zákon č. 57/1998 Z. z. o Železničnej polícii v znení neskorších predpisov
Vojenská polícia	Zákon č. 124/1992 Zb. o Vojenskej polícii v znení neskorších predpisov
Obecná a mestská polícia	Zákon č. 564/1991 Zb. o obecnej polícii v znení neskorších predpisov
Hasičský a záchranný zbor (vrátane Hasičského a záchranného útvaru hlavného mesta SR Bratislavy)	Zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov
Colná správa	Zákon č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov
Zbor väzenskej a justičnej stráže	Zákon č. 4/2001 Z. z. o Zbore väzenskej a justičnej stráže v znení neskorších predpisov
Slovenská informačná služba	Zákon č. 46/1993 Z. z. o Slovenskej informačnej službe v znení neskorších predpisov
Vojenské spravodajstvo (vojenské obranné spravodajstvo a vojenské spravodajské služby)	Zákon č. 198/1994 Z. z. o Vojenskom spravodajstve v znení neskorších predpisov

²³ Klimovský, D. 2008. Základy verejnej moci. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Dostupné na: http://www3.ekf.tuke.sk/krvam/files/clanky/klimovsky/klimovsky_15.pdf

²⁴ Sládeček, V. (2005): Obecné správní právo. Praha: Nakladatelství ASPI.

²⁵ Zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších právnych predpisov

²⁶ Zákon č. 564/1991 Zb. o obecnej polícii v znení neskorších právnych predpisov.

Ozbrojené sily SR (vrátane Vojenskej kancelárie prezidenta SR a Čestnej stráže prezidenta SR)

Zákon č. 321/2002 Z. z. o ozbrojených silách Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov

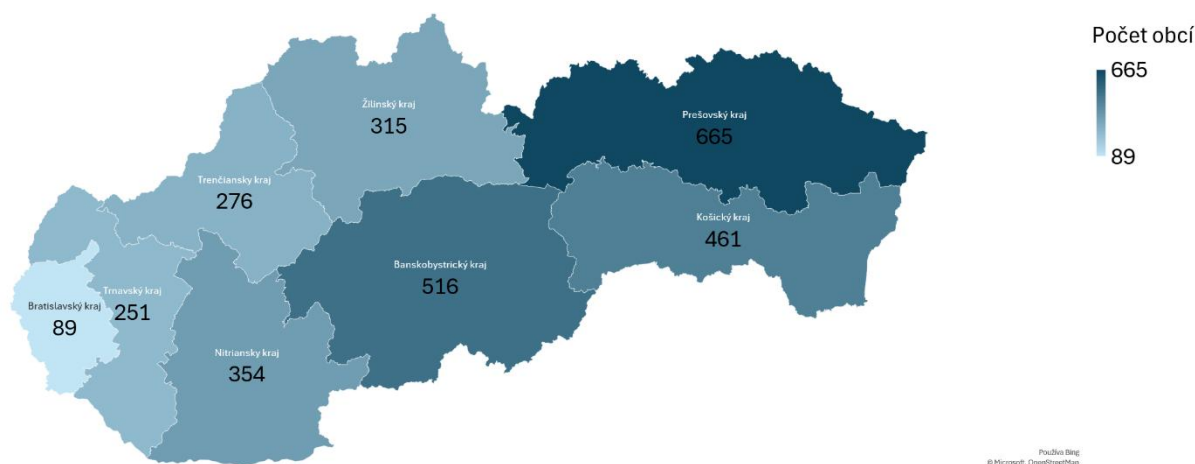
Zdroj: Spracované podľa Klimovský, 2008²⁷

1.2.2 Územná samospráva

Samosprávnymi územnými celkami SR sú obce a vyššie územné celky, pričom platí, že územný obvod vyššieho územného celku je zhodný len s územným obvodom kraja. Zákonná úprava územnej samosprávy je definovaná v zákonoch:

– Zákon SNR č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov, ktorý definuje, že „obec je samostatný územný samosprávny a správny celok Slovenskej republiky“. Zákon ďalej upravuje, že „na obec možno zákonom preniesť niektoré úlohy štátnej správy, ak je ich plnenie týmto spôsobom racionálnejšie a efektívnejšie. S prenesením úloh na obec štát poskytne obci potrebné finančné a iné materiálne prostriedky“. Na Slovensku je 2 927, pričom celkový počet obcí bez mestských častí Bratislavy (17)²⁸ a Košíc (22)²⁹, vrátane Bratislavy a Košíc ako celku, je 2 890. Územné členenie obcí je na nasledujúcom grafe (Graf 5).

Graf 5 Počet obcí v jednotlivých krajoch SR



Zdroj: Vlastné spracovanie

V pozícii samosprávneho subjektu alebo subjektu vykonávajúceho delegovanú štátnu správu obci zriaďujú aj ďalšie subjekty, akými sú obecné či mestské archívy, obecné či mestské

²⁷ Klimovský, D. 2008. Základy verejnej moci. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Dostupné na: http://www3.ekf.tuke.sk/krvam/files/clanky/klimovsky/klimovsky_15.pdf

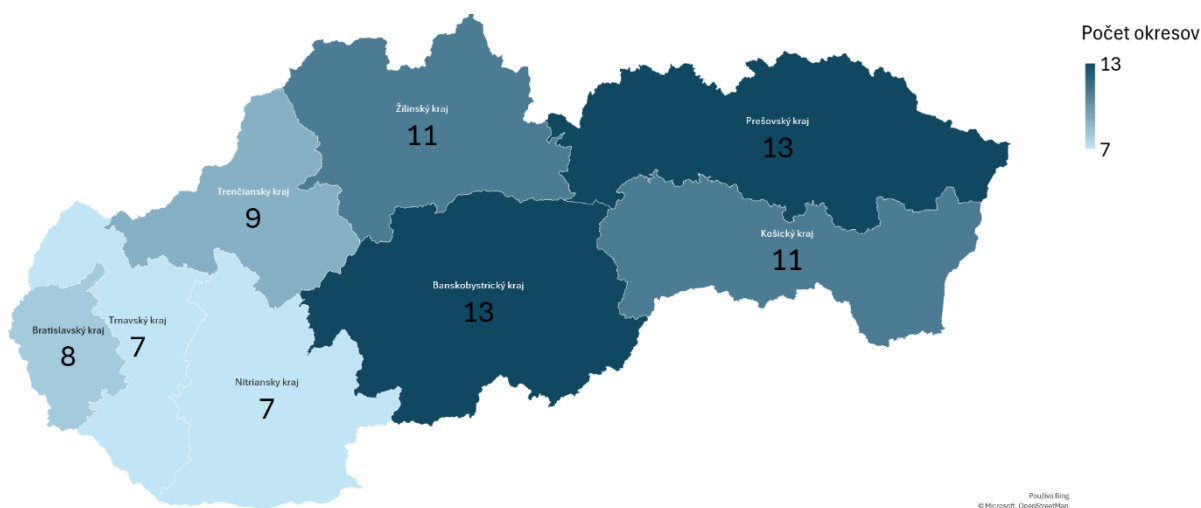
²⁸ Zákon SNR č. 377/1990 Zb. o hlavnom meste Slovenskej republiky Bratislave v znení neskorších predpisov

²⁹ Zákon SNR č. 401/1990 Zb. o meste Košice v znení neskorších predpisov

hasičské zbory alebo protipožiarne hliadky, vybrané druhy škôl a školských zariadení, vybrané druhy zariadení, rôzne vlastné rozpočtové a príspevkové organizácie a podobne³⁰.

– Zákon č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov (zákon o samosprávnych krajoch) v znení neskorších predpisov vymedzuje 8 samosprávnych krajov, pričom „samosprávny kraj je samostatný územný samosprávny a správny celok Slovenskej republiky“ a „samosprávnemu kraju možno vo veciach územnej samosprávy ukladať povinnosti a obmedzenia len zákonom a na základe medzinárodnej zmluvy“. Počet okresov v jednotlivých krajoch je na nasledujúcom grafe (Graf 6).

Graf 6 Počet okresov v jednotlivých krajoch SR



Zdroj: Vlastné spracovanie

Podobne ako obce, aj samosprávne kraje zriaďujú, či už v pozícii samosprávneho subjektu alebo subjektu vykonávajúceho delegovanú štátnu správu, ďalšie subjekty, ktorými sú archívy samosprávnych krajov, vybrané druhy škôl a školských zariadení, vybrané druhy zdravotníckych zariadení a rôzne vlastné rozpočtové a príspevkové organizácie (napríklad rôzne agentúry zamerané na podporu regionálneho rozvoja) a podobne³¹.

³⁰ Klimovský, D. 2008. Základy verejnej moci. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Dostupné na: http://www3.ekf.tuke.sk/krvam/files/clanky/klimovsky/klimovsky_15.pdf

³¹ Klimovský, D. 2008. Základy verejnej moci. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Dostupné na: http://www3.ekf.tuke.sk/krvam/files/clanky/klimovsky/klimovsky_15.pdf

1.2.3 Verejnoprávne korporácie

Pod korporáciou možno rozumieť zákonom upravené združenie osôb za účelom sledovania určitého cieľa. Na to, aby mohla byť nejaká korporácia považovaná za verejnoprávnu, musí dôjsť k splneniu niekoľkých kritérií, ktorými sú prejavená vôľa zákonodarcu, vznik priamo zo zákona alebo z rozhodnutia príslušného a kompetentného orgánu verejnej správy (na základe zákona); financovanie čiastočne alebo úplne z verejných rozpočtov, sledovanie verejnoprospešných cieľov, reálne poskytovanie verejných služieb a disponovanie určitými prvkami verejnej moci³².

Verejnoprávne korporácie môžu nadobúdať rôzne formy, pričom ich zameranie je široké. Je preto vhodné túto obrovskú skupinu organizácií klasifikovať hneď z niekoľkých hľadísk.

- Z finančného hľadiska možno rozlíšiť dva druhy verejnoprávných korporácií: rozpočtové verejnoprávne korporácie a príspevkové verejnoprávne korporácie.
- Podľa vzťahu k zriaďovateľskému subjektu sa verejnoprávne korporácie rozdeľujú na ústavno-parlamentné verejnoprávne korporácie, ktoré vznikli ústavným zákonom (napríklad Národná banka Slovenska) alebo zákonom (napríklad Slovenská televízia a rozhlas);
- vládne a ústredné štátne verejnoprávne korporácie, patria sem tie, ktoré zriadila vláda, ministerstvá alebo ostatné ústredné orgány štátnej správy;
- iné verejnoprávne korporácie, ktoré sú zriadené miestnymi orgánmi štátnej správy alebo orgánmi samosprávy.
- Z hľadiska ich vzniku sa rozdeľujú na verejnoprávne korporácie, ktoré vznikajú priamo zo zákona a verejnoprávne korporácie, ktoré vznikajú na základe zákona.
- Z hľadiska organizačno-vecného hľadiska sa rozdeľujú na finančno-ekonomické, kontrolné, kultúrne, vzdelávacie a vedecko-výskumné verejnoprávne korporácie, verejné účelové fondy a iné.

Aktuálny prehľad existujúcich verejnoprávných korporácií na Slovensku je v nasledujúcej tabuľke (Tabuľka 6):

³² Klimovský, D. 2008. Základy verejnej moci. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Dostupné na: http://www3.ekf.tuke.sk/krvam/files/clanky/klimovsky/klimovsky_15.pdf

Tabuľka 6 Prehľad vybraných verejnoprávnych korporácií na Slovensku

Kategória	Organizácia	Zákon
Finančno-ekonomické verejnoprávne korporácie	Exportno-importná banka Slovenskej republiky (Bratislava)	Zákon č. 80/1997 Z. z. o Exportno-importnej banke Slovenskej republiky
Finančno-ekonomické verejnoprávne korporácie	Národná banka Slovenska (Bratislava)	Ústava SR č. 460/1992 Zb., Zákon č. 566/1992 Zb. o Národnej banke Slovenska
Finančno-ekonomické verejnoprávne korporácie	Sociálna poisťovňa (Bratislava)	Zákon č. 274/1994 Zb. o Sociálnej poisťovni
Finančno-ekonomické verejnoprávne korporácie	Všeobecná zdravotná poisťovňa (Bratislava)	Zákon č. 581/2004 Z. z. o zdravotných poisťovniach
Kontrolné verejnoprávne korporácie	Najvyšší kontrolný úrad (Bratislava)	Ústava SR č. 460/1992 Zb.
Kontrolné verejnoprávne korporácie	Ústav štátnej kontroly veterinárnych biopreparátov a liečiv	Zákon č. 39/2007 Z. z. o veterinárnej starostlivosti
Kontrolné verejnoprávne korporácie	Ústredný kontrolný a skúšobný ústav poľnohospodársky (Bratislava, pobočky Košice a Zvolen, skúšobné stanice)	Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov.
Kultúrne verejnoprávne korporácie	Matica slovenská (Martin)	Zákon č. 68/1997 Z. z. o Matici slovenskej
Kultúrne verejnoprávne korporácie	Slovenské národné divadlo (Bratislava)	Zákon č. 385/1997 Z. z. o Slovenskom národnom divadle
Kultúrne verejnoprávne korporácie	Slovenská filharmónia (Bratislava)	Zákon č. 114/2000 Z. z. o Slovenskej filharmónii
Kultúrne verejnoprávne korporácie	Slovenská národná galéria (Bratislava) a jej strediská	Zákon č. 206/2009 o múzeách a o galériách a o ochrane predmetov kultúrnej hodnoty a o zmene zákona Slovenskej národnej rady č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov
Kultúrne verejnoprávne korporácie	Slovenská národná knižnica (Martin) a jej zložky	Zákon č. 126/2015 Z. z. zákon o knižniciach a o zmene a doplnení zákona
Kultúrne verejnoprávne korporácie	Slovenské národné múzeum (Bratislava) a jeho zložky	Zákon č. 206/2009 o múzeách a o galériách a o ochrane predmetov kultúrnej hodnoty a o zmene zákona Slovenskej národnej rady č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov
Kultúrne verejnoprávne korporácie	Slovenská televízia a rozhlas	Zákon č. 157/2024 Z. z. Zákon o Slovenskej televízii a rozhlase
Vzdelávacie a vedecko-výskumné verejnoprávne korporácie	Inštitút informatiky a štatistiky (Bratislava)	Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov.
Vzdelávacie a vedecko-výskumné verejnoprávne korporácie	Inštitút pre výskum práce a rodiny (Bratislava) a Dokumentačné a informačné stredisko sociálnej ochrany (Bratislava) ¹	Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov.

Kategória	Organizácia	Zákon
Vzdelávacie a vedecko-výskumné verejnoprávne korporácie	Národné referenčné laboratórium pre oblasť vôd na Slovensku (Bratislava)	Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov.
Vzdelávacie a vedecko-výskumné verejnoprávne korporácie	Slovenská akadémia vied zahŕňajúca viacero ďalších organizácií	Zákon č. 133/2002 Z. z. o Slovenskej akadémii vied
Vzdelávacie a vedecko-výskumné verejnoprávne korporácie	Slovenský hydrometeorologický ústav (Bratislava)	Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov.
Vzdelávacie a vedecko-výskumné verejnoprávne korporácie	Špecifické vzdelávacie inštitúcie - Inštitút pre verejnú správu (Bratislava), Justičná akadémia (Pezinok), Národná akadémia obrany maršala Andreja Hadika (Liptovský Mikuláš), Vzdelávacie a doškoľovacie zariadenie VS – Financie (Tatranská Lomnica)	Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov, Zákon č. 548/2003 Z. z. o Justičnej akadémii a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Zákon č. 455/2004 Z. z. o zriadení Akadémie ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika, o zlúčení Vojenskej leteckej akadémie generála Milana Rastislava Štefánika v Košiciach s Technickou univerzitou v Košiciach, o zriadení Národnej akadémie obrany maršala Andreja Hadika a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
Vzdelávacie a vedecko-výskumné verejnoprávne korporácie	Štátne vysoké školy: Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika (Liptovský Mikuláš), Akadémia Policajného zboru (Bratislava) a Slovenská zdravotnícka univerzita (Bratislava)	Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov.
Vzdelávacie a vedecko-výskumné verejnoprávne korporácie	Štátny geologický ústav Dionýza Štúra (Bratislava)	Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov.
Vzdelávacie a vedecko-výskumné verejnoprávne korporácie	Štátny pedagogický ústav (Bratislava)	Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov.
Vzdelávacie a vedecko-výskumné verejnoprávne korporácie	CENTRUM VEDECKO-TECHNICKÝCH INFORMÁCIÍ SR	Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov.
Vzdelávacie a vedecko-výskumné verejnoprávne korporácie	Ústav pamäti národa (Bratislava)	Zákon č. 553/2002 Z. z. o sprístupnení dokumentov o činnosti bezpečnostných zložiek štátu 1939 – 1989 a o založení ústavu pamäti národa a o doplnení niektorých zákonov (zákon o pamäti národa)

Kategória	Organizácia	Zákon
Vzdelávacie a vedecko-výskumné verejnoprávne korporácie	Verejné vysoké školy	Zákon č. 131/2002 Z. z.
Vzdelávacie a vedecko-výskumné verejnoprávne korporácie	Výskumný ústav vodného hospodárstva (Bratislava)	Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov.
Vzdelávacie a vedecko-výskumné verejnoprávne korporácie	Zoologická záhrada – Bojnice	Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov.
Verejné účelové fondy	Fond ochrany vkladov	Zákon č. 118/1996 Z. z. o ochrane vkladov a o zmene a doplnení niektorých zákonov
Verejné účelové fondy	Fond sociálneho rozvoja	Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov.
Verejné účelové fondy	Fond na podporu vzdelávania	Zákon č. 396/2012 Z. z. o Fonde na podporu vzdelávania
Verejné účelové fondy	Environmentálny fond	Zákon č. 587/2004 Z. z. o Environmentálnom fonde
Verejné účelové fondy	Národný jadrový fond	Zákon č. 238/2006 Z. z. Národnom jadrovom fonde
Verejné účelové fondy	Slovenský pozemkový fond	Zákon č. 330/1991 Zb. o pozemkových úpravách, usporiadaní pozemkového vlastníctva, pozemkových úradoch, pozemkovom fonde a o pozemkových spoločenstvách v znení neskorších predpisov
Verejné účelové fondy	Štátny fond rozvoja bývania	Zákon č. 607/2003 Z. z. o Štátnom fonde rozvoja bývania
Iné verejnoprávne korporácie	DataCentrum (Bratislava)	Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov.
Iné verejnoprávne korporácie	Horská záchranná služba (Poprad)	Zákon č. 544/2002 Z. z. o Horskej záchrannej službe
Iné verejnoprávne korporácie	Slovenská agentúra pre cestovný ruch (Banská Bystrica)	Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov.
Iné verejnoprávne korporácie	Slovenská agentúra pre rozvoj investícií a obchodu SARIO (Bratislava)	Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov.
Iné verejnoprávne korporácie	Slovenská agentúra životného prostredia (Banská Bystrica)	Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov.
Iné verejnoprávne korporácie	Slovenská inovačná a energetická agentúra (Bratislava)	Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov.

Kategória	Organizácia	Zákon
Iné verejnoprávne korporácie	Slovenská správa ciest (Bratislava)	Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov.
Iné verejnoprávne korporácie	Správa slovenských jaskýň (Liptovský Mikuláš)	Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov.
Iné verejnoprávne korporácie	Správa rezortných zariadení Ministerstva kultúry SR	Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov.
Iné verejnoprávne korporácie	Správa zariadení Úradu vlády SR (Bratislava)	Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov.

Zdroj: Spracované podľa Klimovský, 2008³³

1.2.4 Podniky s majetkovou účasťou štátu

I napriek tomu, že nie sú správnymi orgánmi, verejné podniky patria do verejného sektora, nakoľko poskytujú verejné služby. Niektoré z týchto podnikov pôsobia v konkurenčnom prostredí, zatiaľ čo iné svojim charakterom majú skôr dominantné, monopolné postavenie.

Z hľadiska právnej formy ich možno rozdeliť na:

- štátne podniky (napr. Vodohospodárska výstavba, š. p.; Lesy SR, š. p.),
- akciové spoločnosti (napríklad Slovenská pošta, a. s., TIPOS, a. s.)
- spoločnosti s ručením obmedzeným (napríklad MH Invest, s. r. o.)
- neziskové organizácie (napríklad Európska vzdelávacia nadácia, n. o.).

Pri ostatných verejných podnikoch platí, že aj keď štát má v nejakom podniku stopercentný vlastnícky podiel, nemusí ísť z hľadiska jeho právnej formy o štátny podnik (typickým príkladom v podmienkach SR je Národná diaľničná spoločnosť, a. s. či Tipos, a. s.)³⁴.

V období rokov 1992 – 2006 prebiehala v Slovenskej republike rozsiahla ekonomická transformácia, ktorej súčasťou bola privatizácia mnohých dovtedy štátnych alebo verejných

³³ Klimovský, D. 2008. Základy verejnej moci. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Dostupné na: http://www3.ekf.tuke.sk/krvam/files/clanky/klimovsky/klimovsky_15.pdf

³⁴ Klimovský, D. 2008. Základy verejnej moci. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Dostupné na: http://www3.ekf.tuke.sk/krvam/files/clanky/klimovsky/klimovsky_15.pdf

podnikov. Napriek tomu Slovenská republika stále disponuje pomerne širokým okruhom verejných podnikov, z ktorých možno spomenúť najmä tieto:

Tabuľka 7 Podniky s majetkovou účasťou štátu

Podnik	Ministerstvo
BIONT, a. s.	Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR
Jadrová vyrad'ovacia spoločnosť, a. s.	Ministerstvo hospodárstva SR
METRO Bratislava, a. s.	Hlavné mesto SR Bratislava, Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR
Mincovňa Kremnica, š. p.	Ministerstvo financií SR
Národná diaľničná spoločnosť, a. s.	Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR
Lesy SR, š. p.	Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka Slovenskej republiky
Letiská (Košice, Bratislava, Piešťany, Poprad, Žilina), a. s.	Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR
Letové prevádzkové služby SR, š. p.	Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR
365.bank, a. s.	Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR
Rudné bane, š. p.	Ministerstvo hospodárstva SR
Slovenská elektrizačná prenosová sústava, a. s.	Ministerstvo financií SR
Slovenská konsolidačná, a. s.	Ministerstvo financií SR
Slovenská pošta, a. s.	Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR
Slovenská záručná a rozvojová banka, a. s.	Ministerstvo financií SR
Slovenský plynárenský priemysel, a. s.	Ministerstvo hospodárstva SR
Slovenský vodohospodársky podnik, š. p.	Ministerstvo hospodárstva SR
Stredoslovenská energetika holding, a. s.	Ministerstvo hospodárstva SR
Všeobecná zdravotná poisťovňa a. s.	Ministerstvo zdravotníctva
TIPOS, národná lotériová spoločnosť, a. s.	Ministerstvo cestovného ruchu a športu Slovenskej republiky
Transpetrol, a. s.	Ministerstvo hospodárstva SR
VODOHOSPODÁRSKA VÝSTAVBA, ŠTÁTNY PODNIK	Ministerstvo životného prostredia SR
Východoslovenská energetika holding, a. s.	Ministerstvo hospodárstva SR
Výskumný ústav spojov, n. o.	Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR
Západoslovenská energetika holding, a. s.	Ministerstvo hospodárstva SR
Železnice Slovenskej republiky	Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR
Železničná spoločnosť Cargo Slovakia, a. s.	Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR
Železničná spoločnosť Slovensko, a. s.	Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR
Stredoslovenská distribučná, a. s.	Ministerstvo hospodárstva SR

Zdroj: Spracované podľa Klimovský, 2008³⁵

³⁵ Klimovský, D. 2008. Základy verejnej moci. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Dostupné na: http://www3.ekf.tuke.sk/krvam/files/clanky/klimovsky/klimovsky_15.pdf

1.2.5 Ostatné subjekty vo verejnom sektore

Súčasťou verejnej správy sú aj poradné orgány pôsobiace pri orgánoch štátnej správy, samosprávy či verejnoprávnych korporácií. Môžu byť obligatórne alebo fakultatívne, kolektívne (rady, komisie) alebo individuálne (splnomocnenci, poradcovia). Často sú dočasné a závislé od politickej vôle. Takýmito orgánmi sú napr.³⁶:

- Bezpečnostná rada Slovenskej republiky
- Hospodárska a sociálna rada SR (konzultačný a dohodovací orgán)
- Legislatívna rada vlády SR
- Pandemická komisia vlády SR
- Rada vlády SR pre kultúru a kreatívny priemysel
- Rada vlády SR pre odborné vzdelávanie a prípravu
- Rada vlády SR pre osoby so zdravotným postihnutím
- Rada vlády SR pre práva seniorov a prispôsobovanie verejných politík procesu starnutia populácie
- Rada vlády SR pre digitalizáciu verejnej správy a jednotný digitálny trh
- Rada vlády SR pre duševné zdravie
- Rada vlády SR pre konkurencieschopnosť a produktivitu
- Rada vlády SR pre ľudské práva a rodovú rovnosť
- Rada vlády SR pre mimovládne neziskové organizácie
- Rada vlády SR pre regionálny rozvoj a politiku súdržnosti Európskej únie
- Rada vlády SR pre prevenciu kriminality
- Rada vlády SR pre protidrogovú politiku
- Rada vlády SR pre rodinu a demografický vývoj

³⁶ Úrad vlády SR. 2025. Poradné orgány https://www.vlada.gov.sk/vlada-sr/poradne-organy/#idsk-article__content__button



- Rada vlády SR pre vedu, techniku a inovácie
- Rada vlády SR pre národnostné menšiny
- Rada vlády SR pre udržateľný rozvoj a jeho financovanie

2 METÓDY ZBERU ÚDAJOV O VÝVOJI POČTU ZAMESTNANCOV VO VEREJNOM SEKTORE

Pracovná sila vo verejnom sektore predstavuje kľúčový faktor úspechu pri transformácii verejnej správy – či už ide o digitalizáciu, automatizáciu, inovatívne formy poskytovania služieb alebo schopnosť reagovať na krízové situácie. Dynamika pracovnej sily sa pritom neustále mení: starnutie zamestnancov, rastúce nároky na zručnosti či nové formy práce si vyžadujú spoľahlivé údaje a dôkazy potrebné na prispôsobenie riadenia ľudských zdrojov a tvorbu efektívnych politík v strednodobom aj dlhodobom horizonte.

Cieľom analýzy je zmapovať vývoj počtu zamestnancov vo verejnom sektore za uplynulých 5 rokov.

edným z hlavných obmedzení súčasných metodologických prístupov je skutočnosť, že hoci štatistika pracovných síl (LFS) – na rozdiel od systému národných účtov (SNA) – zahŕňa vo verejnom sektore aj verejné podniky, neposkytuje detailnejšie rozčlenenie podľa inštitucionálnych sektorov verejnej správy. V prípade SNA je problémom práve to, že sa zameriava výlučne na sektor verejnej správy (netrhové služby). Táto skutočnosť významne obmedzuje možnosti analytického vyhodnocovania. Navyše v rámci LFS nie je možné jednoznačne identifikovať zamestnancov miestnych a regionálnych samospráv, a to napriek rastúcemu dopytu po zlepšení štatistického pokrytia tejto oblasti.

Zamestnanosť vo všeobecnej vláde možno orientačne sledovať prostredníctvom vybraných sekcií klasifikácie ISIC, a to najmä:

sekcie O: Verejná správa, obrana, povinné sociálne zabezpečenie,

sekcie P: Vzdelávanie,

sekcie Q: Zdravotníctvo a sociálne služby.

Pri porovnávaní údajov o zamestnanosti vo verejnom sektore získaných z LFS a SNA možno vo väčšine prípadov pozorovať zhodu v trendoch vývoja zamestnanosti. Napriek tomu sa môžu vyskytnúť významné rozdiely, najmä v prípadoch, keď údaje v rámci SNA nevychádzajú priamo z LFS, ale sú odvodené z administratívnych alebo alternatívnych zdrojov.

Vzhľadom na existujúce obmedzenia pri sledovaní vývoja počtu zamestnancov vo verejnej správe sme navrhli vlastný metodologický postup.

Pri zbere sekundárnych dát o počte zamestnancov vo verejnom sektore sme pracovali s ukazovateľom „Priemerný evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách“.

Ukazovateľ „Priemerný evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách“ predstavuje aritmetický priemer denných evidenčných počtov zamestnancov za sledované obdobie. Pri jeho výpočte sa nezohľadňuje dĺžka pracovného úväzku ani odpracovaný čas. Tento ukazovateľ sme sledovali za roky 2019 – 2024³⁷.

Okrem priemerného evidenčného počtu zamestnancov sme vo Výkaze ziskov a strát v období rokov 2013 až 2024 sledovali ukazovateľ „Osobné náklady“. Ukazovateľ osobné náklady zahŕňa účty 521 – Mzdové náklady, 522 – Príjmy spoločníkov a členov zo závislej činnosti, 523 – Odmeny členom orgánov spoločnosti a družstva zahŕňajú všetky požitky zamestnancov, vrátane príjmov spoločníkov a členov družstva zo závislej činnosti. Na týchto účtoch sa mzdy účtujú vždy v hrubých sumách, pričom do hrubej mzdy sa zahrňuje aj naturálna mzda, ak je jej súčasťou. V rámci tejto účtovnej skupiny sa účtuje aj tvorba sociálneho fondu podľa § 61 ods. 4 až 6 postupov účtovania. Na ťarchu účtu 524 – Zákonné sociálne poistenie sa účtuje aj príspevok do garančného fondu. Na ťarchu účtu 527 – Zákonné sociálne náklady sa účtuje aj odstupné a odchodné podľa osobitného predpisu (Zákonník práce v znení neskorších predpisov)

Údaje za jednotlivé organizácie sme prevažne čerpali z Registra účtovných závierok, konkrétne z Individuálnej účtovnej závierky za daný rok vrátane poznámok. Ak dané údaje neboli dostupné, využili sme informácie z výročných správ organizácií a z Rozpočtového informačného systému samospráv (RIS).

V prípade školských zariadení boli informácie o počte zamestnancov dodatočne získané zo štatistických ročeniek a z Centra vedecko-technických informácií (CVTI).

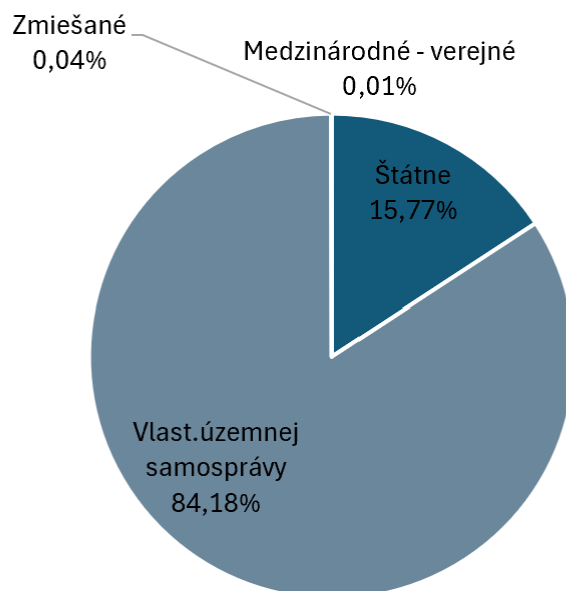
Analýza zahŕňala 10 495 subjektov verejnej správy, ktoré sú v Registri účtovných závierok vedené ako organizácie so štátnym, územným samosprávnym vlastníctvom, medzinárodným alebo zmiešaným³⁸. Ide pritom o všetky subjekty zriadené od roku 1900 do roku 2025. Vzhľadom na sledované obdobie (2013 – 2024, resp. 2019 – 2024) sme z analýzy vylúčili

³⁷ Údaje za rok 2025 ešte nie sú k 18. 9. 2025 v Registri účtovných závierok dostupné.

³⁸ Údaje o počte subjektov vedenom Štatistickým úradom SR sme nepoužili z dôvodu neúplnosti sledovania počtu subjektov v sektore verejnej správy podľa metodiky ESA 2010 ustanovenou Nariadením EP a Rady (EÚ) č. 549/2013 z 21. mája 2013 o európskom systéme národných a regionálnych účtov v Európskej únii.

subjekty s dátumom zániku najneskôr do 31. 12. 2012. Výsledný počet subjektov, u ktorých sme sledovali zmienené ukazovatele je 9 931. Štruktúra spracovaných subjektov v Registri účtovných závierok je znázornená na grafe (Graf 7).

Graf 7 Štruktúra analyzovaných subjektov vo verejnej správe



Zdroj: Vlastné spracovanie

Najvyšší podiel majú subjekty s vlastníctvom územnej samosprávy (8 366 subjektov) a štátnym vlastníctvom (1 566). Podrobná štruktúra subjektov z hľadiska zaradenia podľa SK NACE je uvedená v prílohe (**Chyba! Nenašiel sa žiaden zdroj odkazov.**).

3 ÚSTREDNÁ A MIESTNA ŠTÁTNA SPRÁVA

V podkapitole vymedzíme štruktúru ústrednej štátnej správy (ministerstvá a ostatné orgány štátnej správy) a miestnej štátnej správy (úrady a organizácie podriadené ústredným orgánom štátnej správy, napríklad obvodné lesné úrady, ako aj organizácie so samostatným riadiacim orgánom s celorepublikovou pôsobnosťou, ako sú daňové úrady a Daňové riaditeľstvo SR), obvodné úrady a špecializovaná štátna správa (napr. katastrálne úrady, obvodné pozemkové úrady, úrady práce, sociálnych vecí a rodiny). Pri jednotlivých orgánoch a organizáciách budeme sledovať vývoj počtu zamestnancov za posledných päť rokov.

3.1 Ústredná štátna správa

Prvou základnou otázkou, ktorú si z hľadiska štátu musíme položiť je, „aký veľký je vlastne štát?“. Veľkosť štátu sme z hľadiska hodnotenia zamestnanosti stanovili maximálne komplexne. Vývoj počtu jednotlivých štátnych organizácií môžeme vidieť v Tabuľke z Ministerstva financií.

Tabuľka 8 Vývoj počtu jednotlivých štátnych organizácií

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Rozpočtová organizácia	679	671	669	663	668	
Príspevková organizácia	130	132	132	114	113	
Obchodná spoločnosť	57	61	61	63	63	
Verejná výskumná inštitúcia			0	47	47	
Štátny podnik	18	18	18	18	16	
Štátny fond	3	3	3	3	3	
Spolu	887	885	883	908	910	0

Zdroj: MF SR

Aj keď táto tabuľka zachytáva väčšinu štátu, ktorý tvorí približne 900 organizácií, existujú aj ďalšie, ktoré nie sú priamo súčasťou verejnej správy, avšak zamestnanosť v nich je verejnou správou priamo financovaná. Tie rozoberieme v samostatnej kapitole. Ide najmä o zamestnancov verejnoprávnych inštitúcií (z pohľadu zamestnanosti sú veľké napríklad STVR, SAV, rôzne neziskové organizácie, ktoré priamo nespadajú pod niektoré z centrálnych ministerstiev). Zväčša sú tieto organizácie zriadené priamo samostatným zákonom.

Cieľom tejto kapitoly je preto tiež nájsť odpoveď na otázku: „Koľko administratívnych pracovníkov (úradníkov) približne pracuje pre štát, ako sa vyvíjal ich počet a aké náklady sú na ich mzdy?“ Zároveň sa zameriame na zistenie počtu zamestnancov iných štátnych organizácií a ich vývoj (súdy, nemocnice) v kontexte podielu na celkovej zamestnanosti v jednotlivých rezortoch. V závere sa pokúsime vyčíslieť možnosti konsolidácie verejných financií vzhľadom na

počty úradov. Pri jednotlivých rezortoch a ich organizáciách tiež vyberieme príklady zamestnanosti v jednotlivých organizáciách, ktoré zvyšujú zamestnanosť v danom rezorte, a ktorých služby štát nemusí zabezpečovať priamo prostredníctvom vlastnej organizácie. Taktiež sa pokúsime vyčíslieť možné úspory zo zrušenia vybraných organizácií, ktorých činnosť nie je nevyhnutná pre plynulý chod štátu.

3.1.1 Vývoj počtu zamestnancov ministerstiev z pohľadu konsolidovaných účtovných celkov

Z hľadiska vývoja zamestnanosti v orgánoch ústrednej štátnej správy evidujeme v sledovanom období 2019 – 2024 nárast počtu zamestnancov.

Z hľadiska ostatných ministerstiev bolo zistené, že kým v roku 2019 mali ministerstvá (konsolidovaný celok) približne 219 600 zamestnancov, v roku 2024 to bolo približne 222 000 zamestnancov. K nárastu zamestnanosti došlo aj v roku 2024 oproti roku 2023 a to napriek verejným vyhláseniam predstaviteľov vlády o snahe znížiť počet úradníkov. Toto hodnotenie navyše zahŕňa najmä úradnícky personál jednotlivých ministerstiev.

Vývoj zamestnanosti na jednotlivých ministerstvách je pritom rôznorodý. Zatiaľ čo počet zamestnancov samotného Ministerstva pôdohospodárstva a rozvoja vidieka medzi rokmi 2019 až 2024 pomerne zásadne klesol (o 13,4 %), na druhej strane existujú ministerstvá, kde počty zamestnancov narástli niekoľkonásobne. V prípade MIRRI ide o rast z približne 327 zamestnancov ministerstva na viac ako 1 100 zamestnancov v roku 2024. Počet zamestnancov konsolidovaného celku Ministerstva zdravotníctva vzrástol približne o 16 %, najmä z dôvodu rastu počtu zamestnancov v rozpočtových a príspevkových organizáciách (nemocnice). Podrobnejšie sa tejto problematike venujeme v ďalšej časti auditu.

Najvyšší rast bol zaznamenaný v rámci nárastu počtu zamestnancov konsolidovaného celku Ministerstva školstva, kde však ide o administratívnu zmenu spočívajúcu v presune zamestnancov štátnych škôl a školských zariadení pod toto ministerstvo.

K poklesu počtu zamestnancov medziročne nedochádza dokonca ani vtedy, ak sa časť kompetencií deleguje na iné orgány štátnej správy. V tomto smere je príkladom vznik Ministerstva cestovného ruchu a športu, ktoré v roku 2024 deklarovalo priemerný prepočítaný počet zamestnancov na úrovni 455 (konsolidovaný celok). Napriek tomu, že k presunu agendy došlo z Ministerstva školstva, počet zamestnancov na tomto ministerstve medziročne vzrástol.

Časť agendy sa presunula aj z Ministerstva dopravy, kde však medzi rokmi 2023 a 2024 počet zamestnancov (úradníkov) skutočne mierne klesol, približne o 30.

Dá sa konštatovať, že konsolidované účtovné závierky jednotlivých ministerstiev odhaľujú ich „personálnu“ náročnosť. Je však pomerne zložité z konsolidovaných účtovných závierok odhadnúť, koľko zamestnancov pracuje v administratíve, keďže veľká časť organizácií poskytuje určitý typ verejných služieb (v prípade kultúry ide napríklad o múzeá a galérie, v prípade nemocníc najmä o zdravotnícky personál). Napriek tomu sme sa z verejne publikovaných údajov pokúsili vyčíslieť administratívnu náročnosť jednotlivých organizácií, ktoré sú priamo podriadené ministerstvám. Z údajov z konsolidovaných účtovných závierok zároveň vyplýva niekoľko dôležitých záverov.

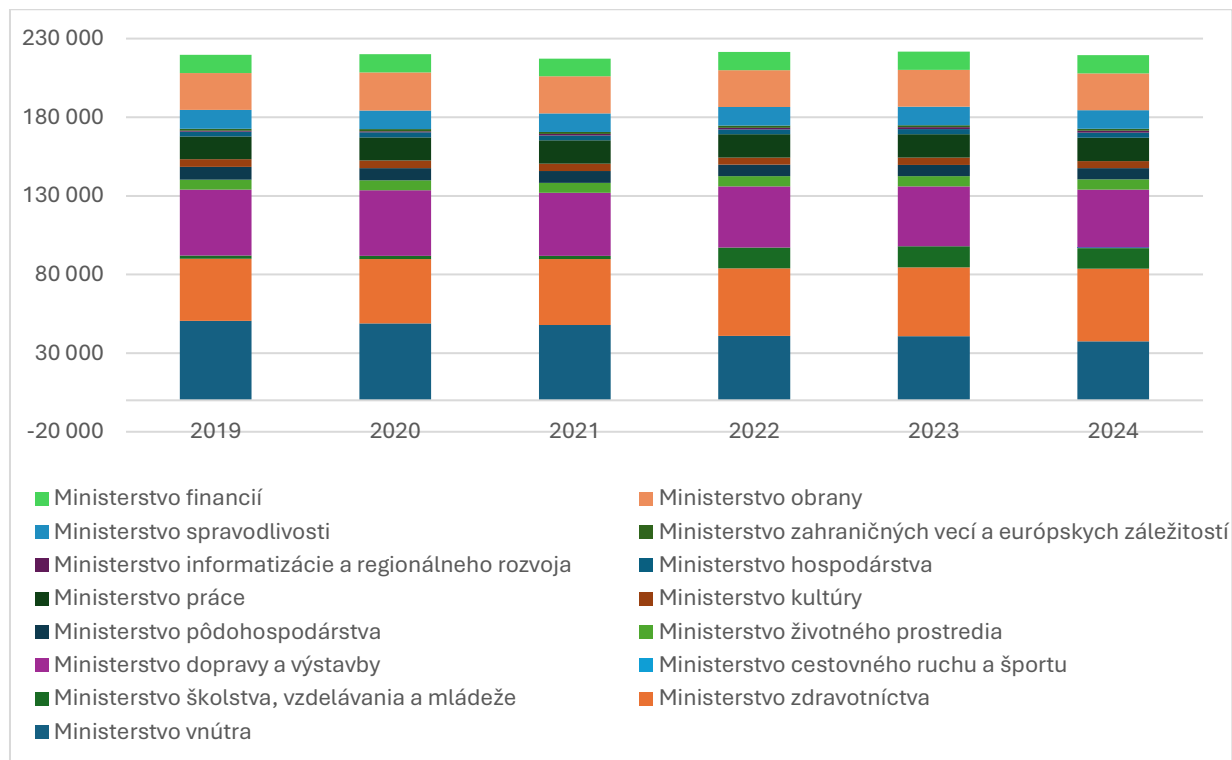
Vo všeobecnosti sa však dá konštatovať, že „drobenie“ ústrednej štátnej správy na viacero inštitúcií so sebou prináša skôr rast než pokles zamestnanosti vo verejnom sektore. Jedno z odporúčaní preto bude smerovať najmä k zabráneniu vzniku nových inštitúcií verejného sektora, hoci ich vznik môže byť vedený dobrým úmyslom.

Existujú však aj negatívne príklady, keď spojenie inštitúcií do väčšieho celku viedlo k zvýšeniu zamestnanosti v danej inštitúcii. K 30. 6. 2022 boli zrušené organizácie Štátny pedagogický ústav, Národný ústav certifikovaných meraní a IUVENTA ich zlúčením s príspevkovou organizáciou Metodicko-pedagogické centrum, pričom zároveň došlo k zmene názvu organizácie na Národný inštitút vzdelávania a mládeže.

Celkovo sme identifikovali, že pre ústredné orgány štátnej správy, t. j. pre ministerstvá a úrady pracuje asi 225 000 zamestnancov (2024) (Graf 8). Úrady analyzujeme samostatne v závere tejto kapitoly. Väčšinu zamestnancov ústredných orgánov štátnej správy tvoria ministerstvá. V tomto počte výrazne dominujú štyri ministerstvá – Ministerstvo zdravotníctva s podielom asi 25 % na celkovej zamestnanosti v orgánoch ústrednej štátnej správy (t. j. približne 46,5 tis. zamestnancov), Ministerstvo vnútra s približne 22 % podielom (cca 40,7 tis. zamestnancov) a Ministerstvo dopravy a výstavby s 19,5 % podielom (cca 36,5 tis. zamestnancov) a Ministerstvo obrany.

Významný podiel má ešte Ministerstvo práce a sociálnych vecí (cca 8 % podiel na zamestnanosti v ústrednej štátnej správe) a Ministerstvom spravodlivosti s podielom cca 6,3 %, cca 11,8 tis. zamestnancov). Významný podiel má Ministerstvo školstva.

Graf 8 Vývoj počtu zamestnancov jednotlivých ministerstiev z pohľadu konsolidovaných celkov³⁹



Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade účtovných závierok

Z týchto údajov je preto zrejmé, že najväčší podiel na zamestnanosti majú najmä tie ministerstvá, ktoré zabezpečujú „prevádzku štátu“. Pri jednotlivých ministerstvách rozoberieme podrobne zamestnanosť na týchto ministerstvách a jej štruktúru. Tú môžeme pozorovať aj na Grafe 9, ktorý ponúka rozdelenie podľa rezortov aj s vymedzením najväčších organizácií alebo organizačných zložiek (napríklad Polícia SR alebo OS SR).

³⁹ Berie do úvahy aj príslušníkov ozbrojených zložiek, ako i príslušníkov pracujúcich na základe iných zákonov ako len zákonníka práce. Ide o čo najkomplexnejší ukazovateľ zamestnanosti vo verejnej správe získaný z účtovných závierok.

The sunburst chart illustrates the distribution of state budget expenditures by ministry and department for 2017. The chart is divided into 12 main segments representing ministries, each with sub-segments for specific departments. The largest segment is MZ SR (Ministry of Health), followed by MV SR (Ministry of the Interior) and MDV (Ministry of Defense).

Ministry	Department	Percentage of Total Expenditure
MZ SR	Nemocnice - spolu	15.2%
MZ SR	Ostatné	1.8%
MV SR	Polícia	12.5%
MV SR	Ostatné (OÚ a pod.)	3.5%
MV SR	Hasiči	1.0%
MDV	Železnice Slovenskej republiky	4.5%
MDV	Slovenská pošta, a.s.	2.5%
MDV	ZSSK	1.5%
MDV	Cargo	1.0%
MO SR	Ozbrojené sily SR (vojaci)	8.5%
MŠVVaM SR	školy (štátne)	6.5%
MŠVVaM SR	Centrum pre deti a rodiny	1.5%
MŠVVaM SR	UPSVar	1.0%
MPSVar		2.5%
MS SR		2.5%
MF SR		2.5%
MPRV SR		2.5%
MŽP SR		2.5%
Sociálna poisťovňa		2.5%
MK SR		2.5%
Sociálna poisťovňa		2.5%
SVP		2.5%
LESY SR		2.5%
Finančné nadzretstvo		2.5%
Okresné súdy		2.5%
Ústavy na výkon väzby a výkon trestu		2.5%

57

Z hľadiska zmeny zamestnanosti v sledovanom období vykázalo v roku 2024 oproti roku 2019 najvyšší rast zamestnanosti (až šesťnásobný) Ministerstvo školstva (konsolidovaný celok). Ide o dôsledok presunu učiteľov štátnych škôl a školských zariadení z Ministerstva vnútra na Ministerstvo školstva v roku 2022. Odhliadnuc od tejto výraznej zmeny, z hľadiska jednotlivých konsolidovaných celkov môžeme konštatovať, že v ostatných 12 ministerstvách (MCR nehodnotíme, keďže vzniklo až v roku 2024) došlo v šiestich prípadoch k rastu a v šiestich k poklesu počtu zamestnancov konsolidovaných celkov. Najvýraznejší rast, okrem spomenutého školstva, zaznamenalo MIRRI – konsolidovaný celok vzrástol o 161 %. Navyše, v prípade tohto ministerstva je možné jednoznačne konštatovať, že tento rast sa takmer v celom rozsahu premietol do rastu počtu úradníkov. Najvýraznejší pokles počtu zamestnancov zaznamenalo Ministerstvo dopravy, najmä z dôvodu pokračujúcich úspor na strane štátnych podnikov, a Ministerstvo pôdohospodárstva (o 13,4 %), kde bol zaznamenaný aj výraznejší pokles počtu zamestnancov samotného rezortu.

Tabuľka 9: Zmena počtov zamestnancov konsolidovaných celkov ministerstiev od roku 2019

Konsolidované celky	Zmena zamestnanosti od roku 2019
Ministerstvo vnútra	-20,81%
Ministerstvo financií	0,67%
Ministerstvo zdravotníctva	16,43%
Ministerstvo školstva, vzdelávania a mládeže	598,93%
Ministerstvo cestovného ruchu a športu	0,00%
Ministerstvo dopravy a výstavby	-12,77%
Ministerstvo životného prostredia	4,37%
Ministerstvo pôdohospodárstva	-13,44%
Ministerstvo kultúry	-3,84%
Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny	3,42%
Ministerstvo hospodárstva	-2,26%
Ministerstvo informatizácie a regionálneho rozvoja	161,21%
Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí	-5,52%
Ministerstvo spravodlivosti	-0,08%
Ministerstvo obrany	0,13%

Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade účtovných závierok

3.1.2 Vývoj osobných nákladov ministerstiev z pohľadu konsolidovaných účtovných celkov

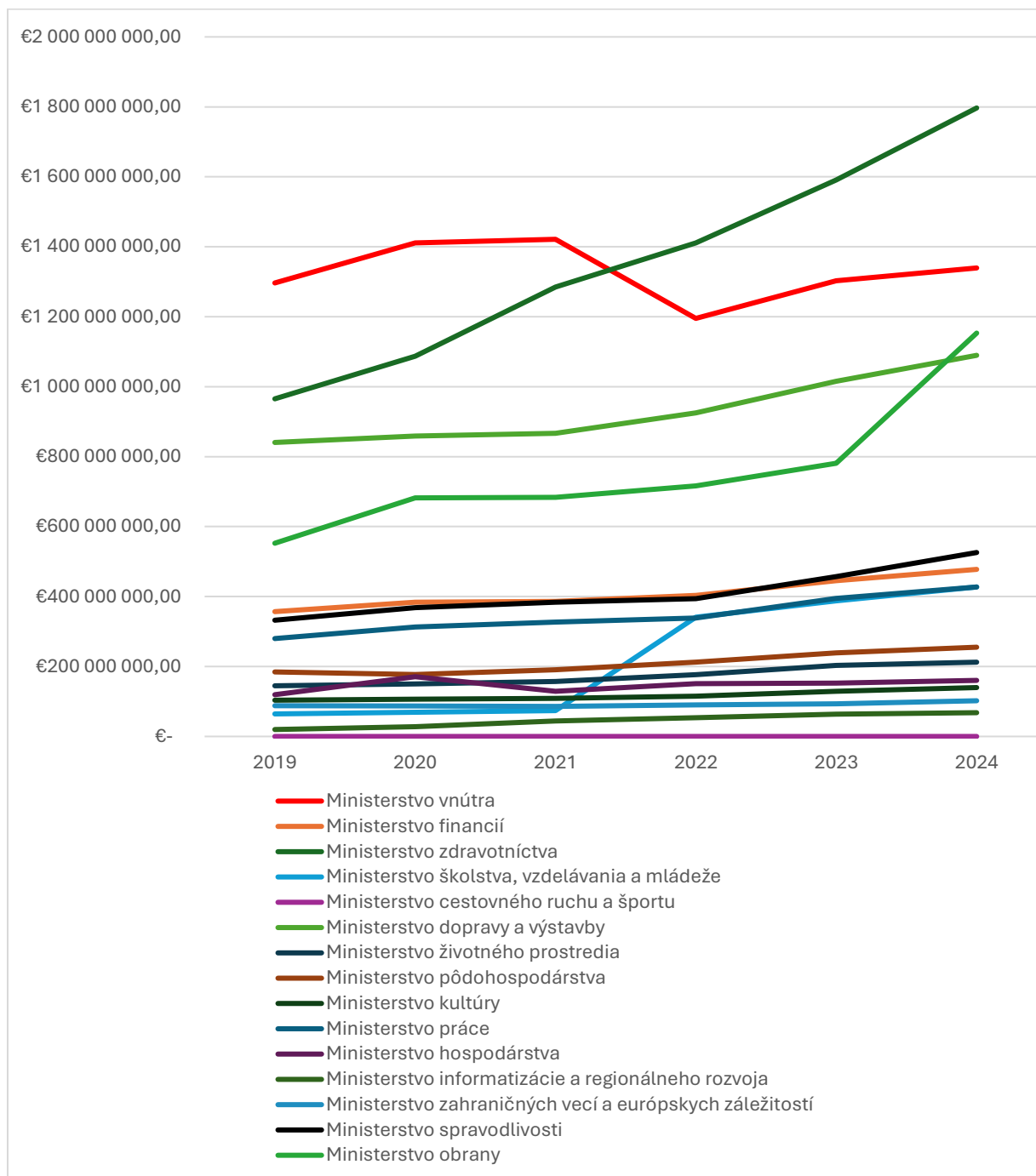
Na jednej strane stojí samotný počet zamestnancov, na druhej strane sú z pohľadu konsolidačných opatrení štátu dôležité najmä náklady a v kontexte personálnej politiky predovšetkým celkové osobné náklady na zamestnávanie. Tie predstavujú komplexný účtovný ukazovateľ, ktorý okrem mzdových nákladov zohľadňuje aj sociálne a zdravotné poistenie

platené zamestnancami aj zamestnávateľom, ako aj ďalšie náklady súvisiace so zamestnávaním (napríklad rekreačné poukazy, stravné, odmeny a pod.).

Prakticky sa očakáva, že mzdové náklady na zamestnávanie rastú. Je to nielen z dôvodu inflácie, ale aj v dôsledku rôznych legislatívnych zmien. V uplynulom období šiestich rokov mali zásadný vplyv na osobné náklady zamestnancov vo verejnom sektore najmä dve vlny protestov lekárov. Ako sme už poukázali v predchádzajúcej časti tejto kapitoly, zamestnanosť v štátnych nemocniciach, aj vplyvom zvyšovania miezd, stúpla, pričom došlo k výrazným nárastom osobných nákladov.

Z konsolidovaných účtovných závierok vyplýva, že osobné náklady konsolidovaných celkov ministerstiev spolu dosiahli sumu viac ako 8,1 mld. eur v roku 2024. V roku 2019 pritom osobné náklady predstavovali asi 5,3 mld. eur. Ide preto o nárast o asi 52 %. Priemerné medziročné tempo rastu osobných nákladov za všetky ministerstvá dosiahlo asi 8,9 %. Priemerný zamestnanec štátu, resp. štátnej organizácie spadajúcej pod ministerstvo, v roku 2019 stál ročne asi 28 tis. eur (2,3 tis. eur mesačne), v roku 2024 to bolo asi 39 tis. eur (cca 3,2 tis. eur mesačne). To predstavuje približne nárast o 39 % osobných nákladov na zamestnanca. Spomedzi jednotlivých ministerstiev sa najvýraznejšie prepadli osobné náklady v rezorte vnútra a naopak, najvýraznejšie narástli v rezorte školstva. Je to spôsobené aj presunom štátnych zamestnancov školstva z jedného do druhého rezortu (pod regionálne školské úrady). Ako môžeme pozorovať na Grafe 9, najvyššie osobné náklady sú rozpočtované na Ministerstve zdravotníctva, kde dosahujú ročne už viac ako 1,8 mld. eur. (Graf 10).

Graf 10 Osobné náklady jednotlivých ministerstiev



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa účtovných závierok

Najvýraznejší rast osobných nákladov nastal v súvislosti s Ministerstvom školstva, ako však už bolo určené, ide o nárast súvisiaci s presunom personálnych kapacít. Výrazne narástol tiež objem prostriedkov na osobné náklady pre **Ministerstvo informatizácie (243 %)**. Tiež výrazne vzrástol objem prostriedkov v rezorte zdravotníctva, najmä v súvislosti s nákladovosťou nemocníc.

Tabuľka 10 Rast osobných nákladov ministerstiev od roku 2019 do roku 2024

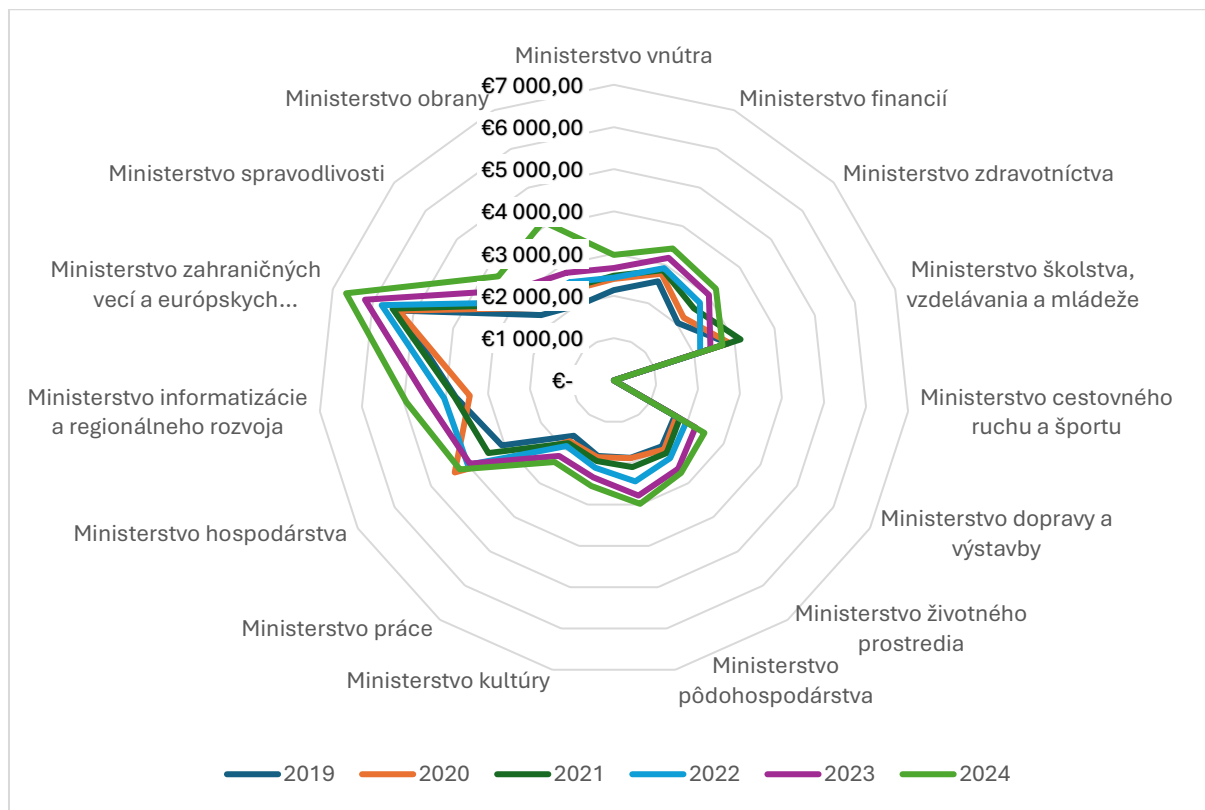
Konsolidovaný celok	Zmena mzdových nákladov v % od roku 2019
Ministerstvo vnútra	7%
Ministerstvo financií	34%
Ministerstvo zdravotníctva	86%
Ministerstvo školstva, vzdelávania a mládeže	564%
Ministerstvo cestovného ruchu a športu	#####
Ministerstvo dopravy a výstavby	30%
Ministerstvo životného prostredia	47%
Ministerstvo pôdohospodárstva	38%
Ministerstvo kultúry	35%
Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny	53%
Ministerstvo hospodárstva	34%
Ministerstvo informatizácie a regionálneho rozvoja	243%
Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí	16%
Ministerstvo spravodlivosti	48%
Ministerstvo obrany	109%

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných závierok

Medzi jednotlivými rezortmi však existujú zásadné rozdiely v osobných nákladoch. „Najdrahšie“ je zamestnávanie zamestnancov v rezorte Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí, kde jeden zamestnanec z konsolidovaného celku v prepočte „stojí“ asi 80 tis. eur ročne, t. j. asi 6,7 tis. eur mesačne (2024). Druhé najdrahšie zamestnávanie bolo identifikované v rezorte Ministerstva informatizácie a regionálneho rozvoja, kde jeden zamestnanec v prepočte „stojí“ mesačne asi 4,9 tis. eur, t. j. 59 tis. eur ročne. Naopak, „najlacnejšie“ je zamestnávanie v rezorte Ministerstva dopravy, pričom priemerný zamestnanec niektorej z organizácií či samotného ministerstva „stojí“ len asi 29,7 tis. eur ročne, t. j. 2,4 tis. eur mesačne. Relatívne lacnejšie je zamestnávanie v rezorte školstva (32,4 tis. eur ročne na zamestnanca konsolidovaného celku v roku 2024), či v rezorte Ministerstva kultúry (30,7 tis. ročne) a Ministerstva vnútra (33,5 tis. eur).

Tieto rozdiely sú zapríčinené mnohými faktormi, napríklad potrebou zaplatiť vzdelanejších zamestnancov (napríklad v rezorte MZVaEZ). Naopak, nižšie náklady v rezorte dopravy sú spôsobené najmä nižšími mzdami menej kvalifikovaných zamestnancov v štátnych firmách, ktoré rezort v rámci konsolidovaného celku vykazuje (napr. ŽSR alebo Slovenská pošta).

Graf 11 Osobné náklady v prepočte na mesiac a zamestnanca podľa jednotlivých rezortov od roku 2019



Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade konsolidovaných účtovných závierok

3.2 Vývoj počtu zamestnancov podľa jednotlivých rezortov

3.2.1 Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky

Ministerstvo vnútra predstavuje z pohľadu zamestnanosti vo verejnej správe najväčšieho zamestnávateľa. Počet zamestnancov ministerstva dosahuje v súčte takmer 38 000. Tento počet je do značnej miery ovplyvnený faktom, že zamestnancami ministerstva vnútra de iure sú aj príslušníci Policajného zboru a príslušníci Hasičského a záchranného zboru. V rámci konsolidovaného celku sú to potom ďalej zamestnanci Horskej záchrannej služby, pod Ministerstvo vnútra spadá tiež Akadémia Policajného zboru a Nemocnica sv. Michala. Všetky tieto organizácie predstavujú relatívne veľkých zamestnávateľov.

Ostáva preto len možnosť odhadnúť, aká veľká časť zamestnancov Ministerstva vnútra sa podieľa na administratívnom výkone činností. MV je aj v tomto smere kľúčovým subjektom – pod jeho správu spadajú všetky Okresné úrady, ktorých je 72 a spolu vyše stovky zamestnancov. Do roku 2022 pod MV spadali aj školy, avšak tieto prešli pod Ministerstvo školstva, preto počet zamestnancov rozoberáme samostatne.

Tabuľka 11 Počet zamestnancov Ministerstva vnútra, vybrané organizácie, zaokrúhlené

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky – konsolidovaný celok	50 484	48 906	47 795	40 939	40 785	39 977
Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky	41 502	40 751	39 600	38 656	38 629	37 504
Akadémia Policajného zboru v Bratislave	261	325	408	408	511	537
Automobilové opravovne Ministerstva vnútra Slovenskej republiky	174	184	195	244	315	270
Centrum polygrafických služieb	26	28	28	28	26	24
Centrum účelových zariadení	263	264	255	270	293	293
Horská záchranná služba	181	194	199	195	195	193
IVES-Organizácia pre informatiku verejnej správy	56	54	49	54	49	51
Kúpeľno-liečebný ústav Ministerstva vnútra SR Arco	64	61	61	63	63	61
Kúpeľno-liečebný ústav Ministerstva vnútra Slovenskej republiky	59	59	60	61	61	58
Kúpeľno-rehabilitačný ústav Ministerstva vnútra SR Bystrá	53	51	51	54	54	54
Športové centrum polície	76	76	68	71	70	73
Univerzitná nemocnica - Nemocnica svätého Michala, a. s.	743	802	821	827	818	859
Polícia	21 676	21 571	20 488	20 855	20 072	18 739
Hasičský a záchranný zbor	4 184	4 227	4 151	4 292	4 288	4 080

Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade účtovných závierok

V tieni týchto veľkých čísiel ostáva zamestnávanie v menších organizáciách MV. Dlhodobo existujú tri zariadenia určené na rekreáciu, ktoré sú príspevkovými organizáciami MV. Zamestnanosť v nich sa nemení, dlhodobo zamestnávajú približne 173 zamestnancov.

Špecifické postavenie majú príslušníci Policajného zboru a Hasičského a záchranného zboru, ktorí sú formálne tiež zamestnancami Ministerstva vnútra. Počet zamestnancov oboch organizácií vykazuje klesajúcu tendenciu. Interpretujeme to však iba ako holý fakt, bez toho, aby sme hodnotili pozitíva alebo negatíva tohto poklesu, vzhľadom na to, že skutočné zhodnotenie potreby polície alebo hasičov by bolo možné až po rozsiahlej analýze. Je možné, že v niektorých častiach Slovenska dochádza dokonca k nedostatku týchto profesií a zvýšenie zamestnanosti v tomto smere by mohlo byť dokonca žiaduce.

Tabuľka 12: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MV SR

	Zmena zamestnanosti od roku 2019	Zmena mzdových nákladov v % od roku 2019
Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky	-21%	7 %
Akadémia Policajného zboru v Bratislave	0%	0%
Automobilové opravovne Ministerstva vnútra Slovenskej republiky	106%	96%
Centrum polygrafických služieb	56%	111%
Centrum účelových zariadení	-9%	23%
Horská záchranná služba	11%	28%
IVES-Organizácia pre informatiku verejnej správy	7%	46%
Kúpeľno-liečebný ústav Ministerstva vnútra SR Arco	-9%	33%
Kúpeľno-liečebný ústav Ministerstva vnútra Slovenskej republiky	-5%	38%
Kúpeľno-rehabilitačný ústav Ministerstva vnútra SR Bystrá	-2%	38%
Športové centrum polície	2%	44%
Univerzitná nemocnica - Nemocnica svätého Michala, a. s.	-4%	38%

Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade účtovných závierok

Vo všetkých organizáciách konsolidovaného celku došlo v sledovanom období k rastu osobných nákladov. Najvýraznejší rast o 111 % nastal v Automobilových opravovniach MV, pričom z 5 mil. eur v roku 2019 sa postupne zvýšil až na 10 mil. eur. Rast osobných nákladov na Akadémii Policajného zboru vzrástol o 96 % a osobné náklady v Nemocnici sv. Michala o 93 %. V spomínaných rekreačných zariadeniach tvoria osobné náklady približne 4,7 mil. eur.

3.2.2 Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky

Ministerstvo zdravotníctva predstavuje významného zamestnávateľa vo verejnom sektore. Počet zamestnancov od roku 2019 do roku 2024 rástol, pričom kým v roku 2019 podľa údajov konsolidovanej účtovnej závierky dosahoval 39 604 zamestnancov, v roku 2024 to bolo už 46 556 zamestnancov.

Rast zaznamenávajú najmä príspevkové organizácie ministerstva, ktorými sú nemocnice. Nemocniciam sa osobitne venujeme v Kapitole X. Rast počtu zamestnancov je však v štátnych nemocniciach zásadný.

Tabuľka 13: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MZ SR

	Zmena zamestnanosti od roku 2019 oproti 2024	Zmena mzdových nákladov v % od roku 2019 oproti 2024
Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky	-100%	-100%
Centrum pre liečbu drogových závislostí	0%	63%
Centrum pre liečbu drogových závislostí Banská Bystrica	8%	53%
Centrum pre liečbu drogových závislostí Košice	21%	79%
Debitum, a. s.	0%	0%
Inštitút nukleárnej a molekulárnej medicíny	15%	71%
Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky	50%	95%
Národná transfúzna služba SR	9%	79%
Národná transplantčná organizácia	21%	34%
Národné centrum zdravotníckych informácií	18%	54%
Nemocnica budúcnosti Martin, a. s.	0%	0%
Operačné stredisko záchranej zdravotnej služby	6%	63%
Slovenská zdravotnícka univerzita v Bratislave	13%	51%
SLOVOTHERMAE, Kúpele Diamant Dudince, š. p.	-7%	-31%
Špecializovaný liečebný ústav Marína, štátny	-8%	34%
Štátny ústav pre kontrolu liečiv	-1%	35%
Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky	41%	106%
Záchranná služba Košice	14%	84%
Záchranná zdravotná služba Bratislava	36%	148%
Zdravé regióny	18%	82%
Zdravotnícka implementačná agentúra	105%	1866%
Regionálne úrady verejného zdravotníctva spolu	12%	111%
Nemocnice spolu	15%	76%

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných závierok

Z hľadiska iných než nemocničných zariadení je celkový počet zamestnancov ministerstva pomerne nízky. Výrazne ho ovplyvňuje najmä pôsobenie Regionálnych úradov verejného zdravotníctva, kde spolu pôsobí približne 1 900 zamestnancov, od roku 2019 s rastúcim trendom. Pravdou však je, že dané obdobie ovplyvnila pandémia koronavírusu, počas ktorej došlo k nárastu počtu zamestnancov regionálnych úradov verejného zdravotníctva podľa našich prepočtov od roku 2019 do roku 2024 o približne 12 %. Osobné náklady na regionálnych

úradoch verejného zdravotníctva však stúpili o viac ako 110 % v sledovanom období, najmä z dôvodu opakujúcich sa valorizácií miezd vo verejnej správe.

Naopak, zdá sa, že v úpadku sú skôr iné organizácie v gescii ministerstva, napríklad počet zamestnancov v Kúpele Dudince š. p. klesol o 7 % a mzdové náklady klesli o 31 %. Výrazný nárast zamestnanosti aj osobných nákladov je pozorovaný pri Zdravotníckej implementačnej agentúre.

Tabuľka 14 Vývoj počtu zamestnancov v príspevkových organizáciách ministerstva zdravotníctva

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky – konsolidovaný celok	39 605	40 827	42 047	42 888	43 789	0
Centrum pre liečbu drogových závislostí	54	55	55	58	56	54
Centrum pre liečbu drogových závislostí Banská Bystrica	17	17	17	17	18	18
Centrum pre liečbu drogových závislostí Košice	18	18	19	19	20	22
Debitum, a. s.	-	-	-	-	-	-
Inštitút nukleárnej a molekulárnej medicíny	65	73	71	74	74	74
Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky	296	324	391	426	460	445
Národná transfúzna služba SR	513	513	517	532	556	557
Národná transplantčná organizácia	14	14	16	16	15	17
Národné centrum zdravotníckych informácií	244	280	294	291	280	287
Nemocnica budúcnosti Martin, a. s.	-	-	-	-	-	-
Operačné stredisko záchrannej zdravotnej služby	439	427	427	424	441	466
Slovenská zdravotnícka univerzita v Bratislave	522	525	545	581	604	588
SLOVOTHERMAE, Kúpele Diamant Dudince, š. p.	112	124	125	97	98	104
Špecializovaný liečebný ústav Marína, štátny	145	148	150	142	143	134
Štátny ústav pre kontrolu liečiv	188	199	184	180	187	187
Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky	210	222	241	263	277	297
Všeobecná zdravotná poisťovňa, a. s.	2 086	1 984	1 920	1 918	1 918	1 859
Záchranná služba Košice	570	617	613	645	656	649
Záchranná zdravotná služba Bratislava	682	846	917	917	921	927
Zdravé regióny	312	348	362	365	360	367
Zdravotnícka implementačná agentúra	1	1	1	25	4	2
Regionálne úrady verejného zdravotníctva spolu	1 692	1 708	1 823	1 895	1 905	1 896
Nemocnice spolu	32 287	33 666	34 517	35 499	36 061	37 160

Zdroj: Vlastné spracovanie

3.2.3 Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky

Ministerstvo životného prostredia predstavuje príklad ministerstva, pri ktorom počet zamestnancov verejnej správy rastie pomalšie a v prípade viacerých organizácií dokonca klesá. V priebehu sledovaného obdobia 2019 – 2024 došlo k významnejším organizačným zmenám, ktoré zahŕňali zavedenie nových príspevkových organizácií pre Správu Národného parku. Okrem samotného ministerstva, ktoré malo v roku 2024 približne 561 zamestnancov, teda nárast o 60 osôb od roku 2019 (14 %), je najvýraznejším zamestnávateľom v rámci rezortu Štátna ochrana prírody so 424 zamestnancami, ktorá však od roku 2019 eviduje kontinuálny pokles počtu zamestnancov o 19 % (z 520 na asi 424). Pokles zaznamenal aj Štátny geologický ústav Dionýza Štúra o 10 % a tiež Slovenské múzeum ochrany prírody a jaskyniarstva. Naopak, výrazne rástla zamestnanosť v Environmentálnom fonde, a to z približne 62 zamestnancov v roku 2019 na viac ako 100 v roku 2024. Tento nárast môže do značnej miery súvisieť s pribúdajúcou agendou, no mal by byť predmetom auditu, keďže predstavuje až 66 % nárast v relatívne krátkom období.

Tabuľka 15 Počet zamestnancov rozpočtových a príspevkových organizácií MŽP (zaokrúhlene)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky - konsolidovaný celok	6271	6187	6160	6498	6562	6545
Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky	494	512	502	524	512	562
Slovenská inšpekcia životného prostredia	257	246	243	258	261	269
Slovenské banské múzeum	69	64	68	69	71	74
Slovenské múzeum ochrany prírody a jaskyniarstva	45	45	44	41	41	38
Slovenský hydrometeorologický ústav	466	459	455	466	443	417
Výskumný ústav vodného hospodárstva	198	193	183	187	192	188
Štátna ochrana prírody Slovenskej republiky	521	516	535	430	403	424
Štátny geologický ústav Dionýza Štúra	234	223	220	214	219	210
Slovenská agentúra životného prostredia	266	262	268	322	397	300
Národná zoologická záhrada Bojnice	93	94	93	94	93	94
SLOVENSKÝ VODOHOSPODÁRSKY PODNIK, štátny podnik	3231	3158	3105	3074	3031	3034
VODOHOSPODÁRSKA VÝSTAVBA, ŠTÁTNY PODNIK	347	352	353	353	371	370
Environmentálny fond	62	65	75	92	96	103
Správa Národného parku Malá Fatra so sídlom vo Varíne	-	-	-	20	28	27
Správa Národného parku Veľká Fatra so sídlom v Martine	-	-	-	19	38	51
Správa Národného parku Nízke Tatry so sídlom v Banskej Bystrici	-	-	-	41	42	46
Správa Národného parku Slovenský raj so sídlom v Spišskej Novej Vsi	-	-	-	32	49	48

Správa Národného parku Muránska planina so sídlom v Revúcej	-	-	-	36	50	63
Správa Národného parku Slovenský kras so sídlom v Brzotíne	-	-	-	17	20	21
Správa Národného parku Poloniny so sídlom v Stakčíne	-	-	-	32	35	37
Správa Tatranského národného parku so sídlom v Tatranskej Lomnici	-	-	-	154	154	150
Správa Pieninského národného parku so sídlom v Spišskej Starej Vsi	-	-	-	19	22	19

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov konsolidovaných závierok

Z hľadiska osobných nákladov najvýraznejší rast, o 171 %, z 2,1 mil. eur na 5,7 mil. eur, zaznamenali osobné náklady zamestnancov Environmentálneho fondu. Výrazne rástli aj osobné náklady zamestnancov Ministerstva, a to o 75 % na 27 mil. eur.

Finančne náročné je najmä zamestnávanie na Lesoch SR, predovšetkým z hľadiska počtu zamestnancov. Ak porovnáme osobné mzdové náklady na zamestnanca pri jednotlivých organizáciách prepočítané na mesačnej báze, „najdrahšie“ zamestnávanie predstavuje Vodohospodárska výstavba s nákladmi 4,7 tis. eur mesačne na osobu, Environmentálny fond s priemernými mesačnými nákladmi 4,6 tis. eur a samotné Ministerstvo životného prostredia s 4 tis. eur mesačne. Tieto údaje uvádzame najmä ako ilustračné; rozdielna výška môže byť spôsobená aj inými faktormi, napríklad vyšším počtom dohodárov alebo vyšším vzdelaním niektorých zamestnancov, čo si vyžaduje vyššie osobné odmeny.

Tabuľka 16: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MŽP SR

	Zmena zamestnanosti od roku 2019	Zmena mzdových nákladov v % od roku 2019
Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky - konsolidovaný celok	4%	47%
Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky	14%	75%
Slovenská inšpekcia životného prostredia	5%	49%
Slovenské banské múzeum	7%	45%
Slovenské múzeum ochrany prírody a jaskyniarstva	-15%	14%
Slovenský hydrometeorologický ústav	-10%	32%
Výskumný ústav vodného hospodárstva	-5%	34%
Štátna ochrana prírody Slovenskej republiky	-19%	11%
Štátny geologický ústav Dionýza Štúra	-10%	17%
Slovenská agentúra životného prostredia	13%	53%
Národná zoologická záhrada Bojnice	2%	38%
SLOVENSKÝ VODOHOSPODÁRSKY PODNIK, štátny podnik	-6%	26%

VODOHOSPODÁRSKA VÝSTAVBA, ŠTÁTNY PODNIK	7%	36%
Environmentálny fond	66%	171%

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov konsolidovaných závierok

Osobné náklady konsolidovaného celku Ministerstva životného prostredia predstavujú v roku 2024 približne 212 mil. eur, čo je asi 2 700 eur mesačne na zamestnanca konsolidovaného celku. Z analyzovaných údajov vyplýva, že najrýchlejší rast osobných nákladov na zamestnanca nastal u interných zamestnancov samotného ministerstva, zamestnancov SHMÚ, Environmentálneho fondu a Výskumného ústavu vodného hospodárstva.

3.2.4 Ministerstvo školstva Slovenskej republiky

Ministerstvo školstva predstavuje z hľadiska konsolidovaného celku relatívne malého zamestnávateľa štátu s asi 2 400 zamestnancami. Tento počet je však očistený o zamestnancov škôl a školských zariadení, ktoré spadajú pod štát, pričom ich celkový počet je asi 10 000. Bližšia analýza počtu zamestnancov štátu v školstve nie je predmetom tejto analýzy, no je na zvážení, či by štát nemal pristúpiť k decentralizácii. Viaceré činnosti sú duplicitne spojené s činnosťou samospráv a štát dnes priamo organizačne riadi aj viacero gymnázií či bilingválnych gymnázií, pričom väčšinu týchto činností spravuje samospráva.

Samotné Ministerstvo školstva prešlo v uplynulých rokoch viacerými zmenami a presunmi niektorých rozpočtových a príspevkových organizácií na štát, pričom dochádzalo aj k pomerne dynamickému rušeniu niektorých organizácií ministerstva. Zamestnanci ministerstva sa včleňovali pod iné organizácie, zväčša v rámci rezortu, čo spôsobuje dramatické výkyvy v zamestnanosti jednotlivých organizácií. Narástol tak počet zamestnancov Národného inštitútu vzdelávania a mládeže v roku 2022 medziročne o 92 % (z 230 na 445), avšak v tom roku došlo aj k zrušeniu IUVENTY – Slovenského inštitútu mládeže, ktorý zamestnával 50 zamestnancov, obmedzeniu a zrušeniu činnosti Národného inštitútu certifikovaných meraní vzdelávania v počte 49 zamestnancov a k zrušeniu Štátneho pedagogického ústavu v počte 58 zamestnancov. Samotný nárast počtu zamestnancov tejto inštitúcie je teda odôvodniteľný práve rušením viacerých iných organizácií v rezorte. V roku 2024 došlo k vzniku Ministerstva cestovného ruchu a športu, pričom najmä agenda športu sa presunula z Ministerstva školstva na toto novovzniknuté ministerstvo. K poklesu, a to dokonca ani k medziročnému, pri samotných zamestnancoch Ministerstva školstva nedošlo, a počet zamestnancov ešte narástol o viac ako 60. Ministerstvom športu teda vznikli nové administratívne pracovné pozície. Celkový

zamestnanosť v rezorte ovplyvnil aj presun Antidopingovej agentúry a Národného športového centra na Ministerstvo cestovného ruchu a športu.

V priebehu sledovaného obdobia tiež od roku 2022 vznikli nové Regionálne úrady školskej správy so sídlom v každom krajskom meste. Spolu majú niečo viac ako 200 zamestnancov, pričom tento počet klesol o tretinu najmä vplyvom výrazného zníženia počtu zamestnancov na Regionálnom úrade školskej správy v Bratislave.

Tabuľka 17: Vývoj zamestnanosti na Ministerstve školstva, výskumu, vývoja a mládeže a v jeho vybraných podriadených organizáciách (zaokrúhlene)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže Slovenskej republiky - konsolidovaný celok	1 887	2 018	1 956	2 651	2 407	2 219
Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže Slovenskej republiky	531	535	521	551	596	662
Agentúra na podporu výskumu a vývoja	34	34	34	35	35	39
BIONT, a. s.	62	57	58	64	65	70
Centrum vedecko-technických informácií Slovenskej republiky	289	332	365	484	527	301
Domov Speváckeho zboru slovenských učiteľov	22	22	22	22	22	22
IUVENTA - Slovenský inštitút mládeže	59	56	51	51	-	-
Národný inštitút vzdelávania a mládeže	175	201	231	445	475	462
Národné športové centrum	0	0	0	0	0	28
Národný štadión a. s. „v likvidácii"	-	-	-	-	-	-
Národný ústav certifikovaných meraní vzdelávania	49	50	46	49	-	-
Slovenská pedagogická knižnica	18	18	-	-	-	-
Slovenský historický ústav v Ríme	2	3	3	3	3	3
Štátna školská inšpekcia	192	190	187	185	185	176
Štátny inštitút odborného vzdelávania	185	199	95	85	75	82
Štátny pedagogický ústav	57	56	58	-	-	-
Výskumná agentúra	122	118	112	116	121	105
Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie	53	43	181	181	115	104
Medzinárodné laserové centrum	22	22	-	-	-	-
Regionálny úrad školskej správy v Banskej Bystrici	-	-	-	24	26	26
Regionálny úrad školskej správy v Bratislave	-	-	-	130	23	23
Regionálny úrad školskej správy v Košiciach	-	-	-	29	28	28
Regionálny úrad školskej správy v Nitre	-	-	-	26	27	27
Regionálny úrad školskej správy v Prešove	-	-	-	31	32	32
Regionálny úrad školskej správy v Trenčíne	-	-	-	23	26	25
Regionálny úrad školskej správy v Trnave	-	-	-	23	21	25
Regionálny úrad školskej správy v Žiline	-	-	-	27	26	27

Zdroj: Vlastné spracovanie

Tabuľka 18: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MŠVVaM SR

	Zmena zamestnanosti od roku 2019	Zmena mzdových nákladov v % od roku 2019
Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže Slovenskej republiky	25%	73%
Agentúra na podporu výskumu a vývoja	15%	45%
BIONT, a. s.	13%	66%
Centrum vedecko-technických informácií Slovenskej republiky	4%	33%
Domov Speváckeho zboru slovenských učiteľov	0%	53%
IUVENTA - Slovenský inštitút mládeže	0%	-100%
Národný inštitút vzdelávania a mládeže	165%	256%
Národné športové centrum	0%	49%
Národný ústav certifikovaných meraní vzdelávania	0%	-100%
Slovenská pedagogická knižnica	0%	-100%
Slovenský historický ústav v Ríme	50%	77%
Štátna školská inšpekcia	-8%	30%
Štátny inštitút odborného vzdelávania	-56%	-25%
Štátny pedagogický ústav	0%	-100%
Výskumná agentúra	-14%	7%
Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie	96%	115%
Medzinárodné laserové centrum	0%	-100%

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných závierok

Z pohľadu zvýšenia osobných nákladov došlo k najvýraznejšiemu rastu osobných nákladov o 256 % v Národnom inštitúte vzdelávania a mládeže. Ide o dôsledok spájania viacerých organizácií. Rast osobných nákladov o 39 je pozorovateľný aj v prípade samotného rezortu. Z aktívnych organizácií výrazne klesli osobné náklady o viac ako polovicu v Štátnom inštitúte odborného vzdelávania.

3.2.5 Ministerstvo športu a cestovného ruchu Slovenskej republiky

Ministerstvo športu a cestovného ruchu má špecifické postavenie. Jeho vznik na začiatku roka 2024 znamenal zvýšenie počtu zamestnancov o 155, pričom časť z nich prešla z iných ministerstiev. Pod ministerstvo spadli aj viaceré fungujúce inštitúcie, ako agentúra na podporu turistického ruchu Slovakia Travel, ktorej počet zamestnancov sa od jej vzniku v roku 2021 zvýšil z necelých 23 na 46 (o 100 %), Národné športové centrum (počet zamestnancov sa nezmenil,

resp. mierne poklesol) a Antidopingová agentúra SR, kde je počet zamestnancov taktiež dlhodobo nízky.

Tabuľka 19 Príspevkové a rozpočtové organizácie Ministerstva cestovného ruchu a športu Slovenskej republiky

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019 vs 2024
Ministerstvo cestovného ruchu a športu Slovenskej republiky						155	0%
TIPOS, národná lotériová spoločnosť, a. s.	167	168	168	166	168	174	4%
SLOVAKIA TRAVEL			22,9	53,1	nezistené	45,98	0%
Fond na podporu športu						12	0%
Národné športové centrum	31,3	29,3	31	30	30	28	-11%
Antidopingová agentúra Slovenskej republiky	9	9	9	9	9,1	9	0%

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných závierok

3.2.6 Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky

Podľa našich zistení patrí Ministerstvo dopravy k premiantom v znižovaní počtu zamestnancov vo svojich príspevkových a rozpočtových organizáciách. Počet zamestnancov celého konsolidovaného celku klesol od roku 2019 zo 42 000 na asi 36 500 v roku 2024. Pozitívne tiež hodnotíme fakt, že k poklesu dochádzalo kontinuálne počas viacerých vlád. Pokles o 13 % je evidovaný aj v prípade zamestnancov samotného ministerstva, kde došlo k poklesu zo 632 zamestnancov na asi 553 v roku 2024 (teda pokles o 13 %). Zásadne sa znižuje počet zamestnancov najmä v akciových spoločnostiach štátu, čomu sa osobitne venujeme v Kapitole 6.

V rámci najvýznamnejších rozpočtových organizácií v gescii ministerstva dopravy evidujeme najmä Slovenskú správu ciest, ktorá má dlhodobo stabilný počet zamestnancov okolo 340. Významnou je tiež pozícia Dopravného úradu s 200 zamestnancami, ale tiež stabilným počtom zamestnancov. Úrad pre reguláciu elektronických komunikácií a poštových služieb zamestnáva asi 150–160 ľudí, pričom jeho vývoj je tiež stabilný.

Špecifické postavenie rozpočtovej organizácie majú Železnice Slovenskej republiky. Tie evidujú pokles zamestnancov od roku 2019 o asi 6 %, pričom z 13 600 sa počet zamestnancov znížil na asi 12 821. Podrobnejšie ŽSR hodnotíme v Kapitole 6.1.

Tabuľka 20: Vývoj zamestnanosti na Ministerstve dopravy a výstavby a v jeho vybraných podriadených organizáciách (zaokrúhlene)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky – konsolidovaný celok	42044,15	41857,08	40229,95	39002,49	37973,56	36536,78
Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	632,9	644,2	608,2	610,7	581,5	553,5
Slovenská správa ciest	334,3	335,2	334	330	348,4	341,3
Dopravný úrad	204	209	195	201	203	211
Úrad pre reguláciu elektronických komunikácií a poštových služieb	153	158	149	152	161	158
Slovenská stavebná inšpekcia	27	29	29,46	úrad pre územné plánovanie	úrad pre územné plánovanie	úrad pre územné plánovanie
Železnice Slovenskej republiky	13623,01	13630,52	13484,52	13339,81	13156,51	12821,28
SLOVAKIA TRAVEL	-	-	22,9	53,1		presun na MCR

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných záznamov

Z hľadiska osobných nákladov patrí MDV medzi „najnákladnejšie“ ministerstvá, pričom osobné náklady v roku 2024 presiahli 1 mld. eur. Je to spôsobené veľkým množstvom akciových spoločností v portfóliu konsolidovaného celku, ako aj ŽSR s veľkým počtom zamestnancov. Celkovo preto hodnotíme najmä zvýšenie osobných nákladov. V prípade MDV ide o nárast od roku 2019 o asi 30 % (konsolidovaný celok), samotný rezort zvýšil osobné náklady o asi 38 %. K radikálnemu zvýšeniu osobných nákladov o takmer 100 % došlo v Štátnom fonde rozvoja bývania, ako aj na Dopravnom úrade (rast o 82 %). V prípade Dopravného úradu je to dôsledkom aj spájania niektorých činností. Výrazne rástli v sledovanom období aj osobné náklady v Národnej diaľničnej spoločnosti.

Tabuľka 21: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MDV SR

	Zmena zamestnanosti od roku 2019 oproti 2024	Zmena mzdových nákladov v % od roku 2019 oproti 2024
Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky - konsolidovaný celok	-13%	30%
Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	-13%	38%
Železničná spoločnosť Cargo Slovakia	-31%	2%
Železničná spoločnosť Slovensko, a. s.	-8%	46%
Národná diaľničná spoločnosť, a. s.	20%	57%
Slovenská pošta, a. s.	-20%	9%
Verejné prístavy, a. s.	-36%	14%

	Zmena zamestnanosti od roku 2019 oproti 2024	Zmena mzdových nákladov v % od roku 2019 oproti 2024
Letisko Poprad - Tatry, a. s.	-4%	49%
Letisko Sliač, a. s. „v likvidácii“	0%	-100%
Slovenská správa ciest	2%	82%
Dopravný úrad	3%	39%
Úrad pre reguláciu elektronických komunikácií a poštových služieb	3%	68%
Letisko M.R. Štefánika - Airport Bratislava, a. s. (BTS)	-15%	9%
Slovenská stavebná inšpekcia	0%	63%
Železnice Slovenskej republiky	-6%	38%
Letové prevádzkové služby Slovenskej republiky, štátny podnik, (v skratke „LPS SR, š. p.“)	1%	23%
Štátny fond rozvoja bývania	30%	97%

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných závierok

Naopak, nízky nárast osobných nákladov pozorujeme v prípade štátneho železničného dopravcu Železničnej spoločnosti Cargo Slovakia a.s. Snaha šetriť v tejto firme je ale výsledkom neuspokojivých hospodárskych výsledkov v uplynulých rokoch.

3.2.7 Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka Slovenskej republiky

Ministerstvo pôdohospodárstva predstavuje ďalší z mála prípadov úbytku zamestnancov vo verejnom sektore počas sledovaného obdobia. Podľa údajov konsolidovanej účtovnej závierky počet zamestnancov pod MPRV klesol o približne 1 000 v období 2019 – 2024, a to z 8 200 na asi 7 100 (o cca 13 %). Pomerne dynamický pokles bol evidovaný aj pri samotných zamestnancoch ministerstva, nielen pri organizáciách, ktoré spadajú pod ministerstvo. Charakteristickým znakom MPRV je veľký počet rozpočtových a príspevkových organizácií, ako aj štátnych podnikov, ktoré pod ministerstvo spadajú. Navyše, takmer polovicu zamestnancov MPRV tvoria zamestnanci štátneho podniku Lesy Slovenskej republiky. Zamestnancov regionálnej veterinárnej a potravinovej správy v jednotlivých regiónoch je približne 800. Problémom vyčíslenia sa stala nedostupnosť niektorých účtovných závierok pri Regionálnych veterinárnych a potravinových správach. Z dostupných údajov však vyplýva skôr stagnácia počtu zamestnancov a nebol identifikovaný zásadný rast počtu zamestnancov.

Veľkou organizáciou rezortu je Poľnohospodárska a platobná agentúra. Od roku 2019 narástol počet zamestnancov tejto organizácie o 15 % a dnes zamestnáva viac ako 670 ľudí.

Významnou organizáciou z hľadiska zamestnávania v rámci rezortu je ešte Národné lesnícke centrum (250 zamestnancov, dlhodobo stabilne) a Národné poľnohospodárske a potravinárske centrum s 356 zamestnancami, pričom došlo k zásadnému poklesu o 15 % od roku 2019. Významnou organizáciou je tiež Regionálna veterinárna a potravinová správa. Presný počet zamestnancov za všetky Regionálne veterinárne správy sa nepodarilo zistiť, z dostupných údajov však počet zamestnancov jednotlivých Regionálnych veterinárnych a potravinových správ v regiónoch Slovenska klesol z približne 850 v roku 2019 na asi 800 zamestnancov. Odhadovaný pokles zamestnancov je asi 7 %⁴⁰. Významnou zmenou na MPSVR bolo zrušenie Agroinštitútu Nitra ako štátneho podniku a zlúčenie s inštitútom znalostného poľnohospodárstva a inovácií. Počet zamestnancov Inštitútu sa preto skokovo zvýšil práve o približne 50 zamestnancov zaniknutého štátneho podniku Agroinštitút Nitra.

Zo zistení v prípade tohto ministerstva vyplývajú tri dôležité zistenia:

1. Počet zamestnancov vytrvalo klesá a ide o pozitívny trend, ktorý v prípade zamestnávateľov hodnotíme pozitívne.
2. Účtovné závierky niektorých rozpočtových organizácií rezortu sú nekompletné a to napriek tomu, že vykonávajú rovnakú činnosť spolu s inými organizáciami, ktoré majú kvalitne zverejnené účtovné závierky (ide o Regionálne veterinárne a potravinové správy).
3. Dochádza k zlučovaniu organizácií a zániku štátnych podnikov, v čom môže MPRV slúžiť ako príklad pre iné ministerstvá, ako sa dajú realizovať úspory vo verejnej správe. Bolo by vhodné naďalej analyzovať možnosti úspor v štátnej správe.

Tabuľka 22 Počet zamestnancov Ministerstva pôdohospodárstva a rozvoja vidieka – organizácie ministerstva (zaokrúhlene)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka Slovenskej republiky – konsolidovaný celok	8228	7838	7573	7260	7152	7122
Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka Slovenskej republiky	603	568	377	377	404	397
agrokomplex NÁRODNÉ VÝSTAVISKO, štátny podnik	162	153	99	93	87	80

⁴⁰ Neboli dostupné údaje za Regionálnu potravinovú správu v Komárne a v Nových Zámkoch. Odhadovaný počet zamestnancov na týchto rozpočtových organizáciách je približne 20 v každom roku a to na základe údajov ostatných potravinových správ.

Hydromeliorácie, štátny podnik	70	66	73	70	72	65
Inštitút vzdelávania veterinárnych lekárov	17	17	17	17	17	16
Inštitút znalostného pôdohospodárstva a inovácií	10	9	9	9	76	68
LESY Slovenskej republiky, štátny podnik	3557	3427	3316	3220	3389	3314
MÚZEUM VO SVÄTOM ANTONE	24	24	24	23	23	24
Národné lesnícke centrum	253	254	247	244	246	246
Národné poľnohospodárske a potravinárske centrum	421	424	451	379	386	356
Národný žrebčín "Topoľčianky" štátny podnik	88	85	83	86	85	85
Plemenárska inšpekcia Slovenskej republiky Nitra	12	12	12	12	12	11
Plemenárske služby Slovenskej republiky, štátny podnik, skrátený názov: Plemenárske služby SR, š. p.	155	151	146	142	137	131
Pôdohospodárska platobná agentúra	592	609	630	657	684	672
Štátna veterinárna a potravinová správa Slovenskej republiky	115	114	110	107	111	113
Štátny veterinárny a potravinový ústav	270	263	261	251	244	240
Ústav štátnej kontroly veterinárnych biopreparátov a liečiv	30	30	30	30	29	29
Ústredný kontrolný a skúšobný ústav poľnohospodársky v Bratislave	547	561	530	500	502	502
Závodisko, š. p.	23	23	18	19	19	22
ŠTÁTNE LESY TATRANSKÉHO NÁRODNÉHO PARKU TATRANSKÁ LOMNICA	148	134	127	122	-	-
Agroinštitút Nitra, štátny podnik	47	47	47	-	-	-
Lesopoľnohospodársky majetok Ulič, štátny podnik	180	176	178	-	-	-

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných závierok

Z hľadiska zmeny zamestnanosti poklesla zamestnanosť v konsolidovanom celku od roku 2019 o 13 %. Naproti tomu osobné náklady v celom rezorte vzrástli oproti roku 2019 o 38 %, nie však rovnomerne. Najvyšší nárast osobných nákladov je zaznamenaný v Inštitúte znalostného pôdohospodárstva a inovácií, avšak tu je táto zmena ovplyvnená zlúčením s Agroinštitútom Nitra. Veľký nárast je pozorovaný v prípade Poľnohospodárskej platobnej agentúry, kde navyše mesačné osobné náklady na zamestnanca dosiahli v roku 2024 až 3 700 eur.

Výrazne poklesli osobné náklady v prípade Národného žrebčína v Topoľčiankach či výstaviska Agrokomplex. Pokles evidujeme aj v prípade štátneho podniku Závodisko.

Tabuľka 23: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MPRV

	Zmena zamestnanosti od roku 2019	Zmena mzdových nákladov v % od roku 2019
Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka Slovenskej republiky – konsolidovaný celok	-13%	38%
Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka Slovenskej republiky	-34%	4%
agrokomplex NÁRODNÉ VÝSTAVISKO, štátny podnik	-51%	-36%

Hydromeliorácie, štátny podnik	-7%	27%
Inštitút vzdelávania veterinárnych lekárov	-6%	37%
Inštitút znalostného pôdohospodárstva a inovácií	584%	785%
LESY Slovenskej republiky, štátny podnik	-7%	58%
MÚZEUM VO SVÄTOM ANTONE	0%	51%
Národné lesnícke centrum	-3%	37%
Národné poľnohospodárske a potravinárske centrum	-15%	14%
Národný žrebčín "Topoľčianky" štátny podnik	-3%	-38%
Plemenárska inšpekcia Slovenskej republiky Nitra	-8%	80%
Plemenárske služby Slovenskej republiky, štátny podnik, skrátený názov: Plemenárske služby SR, š. p.	-15%	12%
Pôdohospodárska platobná agentúra	13%	98%
Štátna veterinárna a potravinová správa Slovenskej republiky	-1%	54%
Štátny veterinárny a potravinový ústav	-11%	14%
Ústav štátnej kontroly veterinárnych biopreparátov a liečiv	-3%	44%
Ústredný kontrolný a skúšobný ústav poľnohospodársky v Bratislave	-8%	34%
Závodisko, š. p.	-4%	-48%
Regionálna veterinárna a potravinová správa - spolu	-7%	34%

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných závierok

V rámci rezortu pôdohospodárstva sú však viaceré činnosti vykonávané subjektami, ktorých finančná situácia a počet zamestnancov vyvolávajú otázky. Ich činnosť by mala byť analyzovaná a malo by byť zvážené, či je optimálne, aby ju priamo prevádzkoval štát. Ide najmä o štátne podniky Závodisko či Hydromeliorácie. Do budúcnosti je tiež možné zvážiť spojenie Regionálnej veterinárnej správy v jednotlivých regiónoch do väčšieho uceleného a jednotného celku po vzore spájania napr. Inšpektorátov práce, ktoré vláda prezentovala v novembri 2025.

3.2.8 Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky

V prípade Ministerstva kultúry pozorujeme v období rokov 2019 – 2024 postupný pokles zamestnancov konsolidovaného celku. Počet zamestnancov sa za sledované obdobie znížil o asi 200. Pozitívne hodnotíme tiež fakt, že počet zamestnancov samotného ministerstva nerastie. Ministerstvo patrí počtom zamestnancov medzi najmenšie ministerstvá a počet zamestnancov dlhodobo dosahuje niečo vyše 400. Spomedzi organizácií ministerstva sú počtom zamestnancov najväčšie Slovenské národné divadlo s postupným poklesom počtu zamestnancov z takmer 900 na asi 780 (-12 %), Slovenské národné múzeum s počtom zamestnancov necelých 600, kde je dlhodobo stabilný stav zamestnancov. Veľkými z pohľadu zamestnávania sú tiež Národné divadlo Košice, Slovenská filharmónia či Slovenská národná

knižnica a galéria. Naopak, len minimálny počet zamestnancov má napríklad Kunsthalle Bratislava.

Tabuľka 24: Počet zamestnancov jednotlivých súčastí Ministerstva kultúry (zaokrúhlene)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky	4 736	4 778	4 651	4 530	4 594	éééé
Slovenské národné divadlo	894	879	832	786	789	789
Slovenské národné múzeum	589	581	582	587	593	589
Národné divadlo Košice	321	335	336	346	362	371
Pamiatkový úrad Slovenskej republiky	310	333	336	352	365	324
Slovenská filharmónia	285	279	274	275	289	294
Slovenská národná knižnica	307	309	291	276	267	247
Slovenská národná galéria	181	191	202	201	235	247
Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky	222	218	213	197	213	217
Štátna opera	206	209	206	205	207	208
Univerzitná knižnica v Bratislave	212	209	195	182	177	166
Divadlo Nová scéna	129	138	137	142	144	142
Štátna filharmónia Košice	116	122	121	120	115	114
Slovenský filmový ústav	84	86	86	83	85	82
Slovenský ľudový umelecký kolektív	86	84	78	78	74	74
Národné osvetové centrum	78	64	65	63	70	69
Slovenské technické múzeum	83	83	82	76	76	68
Štátna vedecká knižnica v Banskej Bystrici	71	72	69	69	66	67
Štátna vedecká knižnica v Košiciach	78	72	68	68	69	67
Ústredie ľudovej umeleckej výroby	66	68	62	62	63	63
Slovenská knižnica pre nevidiacich Mateja	45	44	46	45	45	47
Štátny komorný orchester v Žiline	45	47	45	47	45	46
Divadelný ústav	44	44	41	42	43	42
Štátna vedecká knižnica v Prešove	43	43	42	40	40	39
BIBIANA, medzinárodný dom umenia pre deti	38	38	38	35	35	35
Hudobné centrum	29	32	31	30	30	31
Slovenská ústredná hvezdáreň	26	26	25	25	26	26
Slovenské literárne centrum	26	26	25	23	26	26
Tanečné divadlo Ifjú Szivek - Táncszínház	30	31	26	23	23	21
Slovenské centrum dizajnu	20	21	19	17	18	18
Umelecký súbor Lúčnica	30	31	30	28	18	18
Kunsthalle Bratislava	-	13	9	10	9	8

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných závierok

Čo sa týka zmien v zamestnávaní, najväčší pokles zamestnancov je pozorovaný pri špecifickom národnostnom divadle Ifjú Szivek. Počet zamestnancov však klesol o asi 10, čo predstavuje výrazný percentuálny pokles o asi 30 %. O ešte viac klesol počet zamestnancov súboru Lúčnica, a to o 12, avšak v percentuálnom vyjadrení až o 41 %. V Univerzitnej knižnici v Bratislave sa v

priebehu sledovaného obdobia znížil počet zamestnancov o 21 %, čo však predstavuje pokles o asi 50 zamestnancov.

Tabuľka 25: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MK SR

	Zmena zamestnanosti od roku 2019 oproti 2024	Zmena mzdových nákladov v % od roku 2019 oproti 2024
Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky – konsolidovaný celok	0%	35%
Slovenské národné divadlo	-12%	30%
Slovenské národné múzeum	0%	39%
Národné divadlo Košice	16%	55%
Pamiatkový úrad Slovenskej republiky	5%	25%
Slovenská filharmónia	3%	34%
Slovenská národná knižnica	-19%	-3%
Slovenská národná galéria	36%	146%
Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky	-2%	34%
Štátna opera	1%	36%
Univerzitná knižnica v Bratislave	-21%	-3%
Divadlo Nová scéna	10%	79%
Štátna filharmónia Košice	-2%	24%
Slovenský filmový ústav	-3%	22%
Slovenský ľudový umelecký kolektív	-15%	24%
Národné osvetové centrum	-12%	31%
Slovenské technické múzeum	-18%	31%
Štátna vedecká knižnica v Banskej Bystrici	-6%	19%
Štátna vedecká knižnica v Košiciach	-15%	26%
Ústredie ľudovej umeleckej výroby	-5%	47%
Slovenská knižnica pre nevidiacich Mateja	5%	37%
Štátny komorný orchester v Žiline	2%	41%
Divadelný ústav	-3%	11%
Štátna vedecká knižnica v Prešove	-9%	19%
BIBIANA, medzinárodný dom umenia pre deti	-8%	22%
Hudobné centrum	5%	26%
Slovenská ústredná hviezdáreň	0%	23%
Slovenské literárne centrum	0%	13%
Tanečné divadlo Ifjú Szivek - Táncszínház	-30%	21%
Slovenské centrum dizajnu	-10%	27%
Umelecký súbor Lúčnica	-41%	-9%
Kunsthalle Bratislava	0%	-34%

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných závierok

Z hľadiska osobných nákladov vidíme aj v prípade rezortu kultúry rast osobných nákladov. Najvýraznejšie vzrástli osobné náklady medzi rokmi 2019 a 2024 v Slovenskej národnej galérii, a to o 149 % z 3,3 mil. eur na 8,1 mil. eur. Dôvodom nie je len valorizácia miezd, ale tiež zvýšenie počtu zamestnancov v SNG.

Naopak, osobné náklady dramaticky klesli v Kunsthalle Bratislava (od roku 2019 až o 41 %), v národnostnom tanečnom divadle Ifjú Szivek (o 30 %) a v Univerzitnej knižnici Bratislava (o 21 %).

3.2.9 Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Ministerstvo práce predstavuje kľúčového zamestnávateľa vo verejnej sfére. Počet zamestnancov konsolidovaného celku predstavuje **takmer 15 000**. Počas sledovaného obdobia mal tento počet zamestnancov tendenciu mierneho rastu.

Najväčšou organizáciou z pohľadu zamestnávania v gescii Ministerstva práce je Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ľudovo nazývané aj Úrad práce), ktoré zamestnáva takmer 9 000 zamestnancov. Aj samotné ministerstvo patrí počtom zamestnancov k väčším – počet zamestnancov podľa účtovnej závierky v roku 2024 presiahol 1 000. Od roku 2019 ide o značný nárast o viac ako 100 % z pôvodného počtu 512 zamestnancov. Je na pováženie, ak v roku 2019 na plnenie úloh ministerstva postačoval takýto rozsah zamestnancov, prečo je dnes nutné takéto dramatické zvýšenie počtu interných zamestnancov ministerstva. Len čiastočné vysvetlenie ponúka rok 2023 a zrušenie Implementačnej agentúry Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, kde pod samotné ministerstvo organizačnou zmenou prešlo niečo viac ako 230 zamestnancov.

Viac ako 2 000 zamestnancov dnes zamestnávajú tiež Centrá pre deti a rodiny, kde počet zamestnancov dosiahol v súhrne viac ako 4 124. Počet zamestnancov vzrástol o asi 200. V tomto prípade ide najmä o zamestnancov detských domovov a príslušný obslužný personál. V prípade týchto organizácií by sme odporúčali ďalšiu analýzu, ktorá by okrem počtu detí na zamestnanca (vychovávateľa) mala brať do úvahy aj iné aspekty, napríklad odporúčania medzinárodných inštitúcií. Ide však o odôvodnenú požiadavku vzhľadom na rozsah zamestnávania v týchto inštitúciách.

V prípade analýzy tohto ministerstva neboli pozorované zásadnejšie rušenia príspevkových a rozpočtových organizácií ministerstva. Počet zamestnancov iných organizácií je minimálny;

ministerstvo má v gescii iba jednu akciovú spoločnosť, Technická inšpekcia a. s., ktorá má počet zamestnancov dlhodobu stabilný na úrovni 140. Otázny je rozsah týchto činností a možnosť komercializácie činností Technickej inšpekcie a. s. Dôležitým zamestnávateľom v gescii rezortu sú tiež Inšpektoráty práce. Po sčítaní zamestnancov Inšpektorátov práce v jednotlivých krajských mestách, ako i zamestnancov Národného inšpektorátu práce, sme zistili, že počet inšpektorov práce sa mierne znížil (o asi 40) a počet zamestnancov Inšpektorátov práce dosiahol v súhrne asi 450 zamestnancov.

Tabuľka 26 Počet zamestnancov jednotlivých súčastí Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny – vybrané údaje (zaokrúhlené)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky – konsolidovaný celok	14 418	14 681	14 826	14 740	14 862	14 911
Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky	512	548	665	763	857	1 091
Centrum pre medzinárodno-právnu ochranu detí a	16	15	16	16	16	15
Implementačná agentúra Ministerstva práce,	273	306	280	226	232	-
Inštitút pre výskum práce a rodiny	36	36	37	38	37	34
Rehabilitačné stredisko pre zrakovo postihnutých	34	34	33	33	33	34
Technická inšpekcia, a. s.	149	151	146	146	138	142
Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny	8 852	8 866	8 907	8 795	8 853	8 925
Centrum pre deti a rodiny – spolu	3981	4167	4207	4190	4166	4124
Inšpektoráty práce	487	472	456	451	451	451

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných závierok

V novembri 2025 prešiel Vládou SR tiež návrh na zrušenie právnej subjektivity jednotlivých Inšpektorátov práce a včlenenie inšpektorov pod Národný inšpektorát práce. Považujeme to za rozumné konsolidačné opatrenie, ktoré môže slúžiť ako príklad rušenia viacerých duplicitných činností štátu. Osobné náklady na Inšpektorátoch práce sa zvýšili v sledovanom období o asi 28 %. Priemerný osobný mesačný mzdový náklad na jedného inšpektora predstavoval asi 2 800 eur.

Tabuľka 27: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MPSVaR

	Zmena zamestnanosti od roku 2019 oproti 2024	Zmena mzdových nákladov v % od roku 2019 oproti 2024
Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky - konsolidovaný celok	3%	53%

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky	113%	185%
Centrum pre medzinárodno-právnu ochranu detí a	-10%	54%
Inštitút pre výskum práce a rodiny	-6%	23%
Rehabilitačné stredisko pre zrakovo postihnutých	-1%	47%
Technická inšpekcia, a. s.	-5%	149%
Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny	1%	47%
Centrum pre deti a rodiny	4%	56%
Inšpektoráty práce - Spolu	-7%	28%

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných závierok

Z pohľadu Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny sú však kľúčovými zamestnancami Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. Aj keď dlhodobo počet zamestnancov UPSVaR stagnuje, osobné náklady sa od roku 2019 zvýšili o 47 %. V absolútnych číslach je tento rozdiel veľký, predstavuje rast o 74 mil. eur. Aj keď vo viacerých organizáciách rezortu dochádza k ešte vyššiemu nárastu osobných nákladov, napríklad na samotnom rezorte o 185 % (avšak vrátane začlenenia zamestnancov zaniknutej Implementačnej agentúry), v prípade UPSVaR znamená každé zvyšovanie plátov či legislatívne zmeny týkajúce sa zamestnancov (napríklad zavedenie rekreačných poukazov) dodatočné milióny pre štátny rozpočet. Z hľadiska znižovania nákladovosti predstavuje UPSVaR kľúčového hráča, najmä s ohľadom na fakt, že niektoré jeho činnosti môžu byť zdvojené v rámci Sociálnej poisťovne. Navyše sa zdá, že počty úradníkov na UPSVaR sú pomerne slabo ohodnotené, priemerný osobný náklad predstavoval na UPSVaR asi 2 200 eur. Je to o asi 1 800 eur menej, ako je osobný náklad pre zamestnanca samotného rezortu.

Spomedzi jednotlivých organizácií Ministerstva je zaujímavý dramatický nárast osobných nákladov v štátnej akciovej spoločnosti Technická inšpekcia a. s. Rast osobných nákladov dosiahol až 149 % oproti roku 2019, a to pri poklese zamestnancov o 5 %. Firma je však dlhodobo zisková. Napriek tomu vysoký osobný mzdový náklad 7 500 eur (2024) vzbudzuje pozornosť.

Osobné náklady konsolidovaného celku MPSVaR sa od roku 2019 zvýšili o asi 53 % a dosiahli 427 mil. eur.

3.2.10 Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky

Ministerstvo spravodlivosti predstavuje taktiež veľkého zamestnávateľa, v rámci ktorého pracuje takmer 12 000 zamestnancov. Špecifikom ministerstva je však to, že väčšina zamestnancov pracuje v podriadených organizáciách a samotné ministerstvo má menej ako 400 zamestnancov.

Najväčším zamestnávateľom v rámci gescie ministerstva sú okresné sudy, na ktorých pracuje približne 4 000 ľudí. Na krajských súdoch pracuje asi 1 200 zamestnancov; keď sa pripočíta aj špecializovaný trestný súd, ide približne o 1 300 zamestnancov, pričom počet zamestnancov sa na oboch typoch súdov postupne znižuje.

Najväčším zamestnávateľom sú ústavy na výkon trestu odňatia slobody a ústavy na výkon väzby. Počet zamestnancov v týchto zariadeniach, ktorých zväčša tvoria dozorcovia, dosahuje asi 4 970 osôb⁴¹ a celkovo má skôr stagnujúci trend, aj keď medzi ústavami sa nájdu výrazné rozdiely. Napríklad na samotnom Generálnom riaditeľstve Zboru väzenskej a justičnej stráže došlo od roku 2019 k miernemu nárastu počtu zamestnancov (o 7 %), v prípade ústavu v Želiezovciach k poklesu o 8 %.

Tabuľka 28: Počet zamestnancov jednotlivých súčastí Ministerstva spravodlivosti – vybrané údaje (zaokrúhlene)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky – konsolidovaný celok	11966	11984	11873	11891	11932	11956
Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	387	358	337	363	372	378
Centrum právnej pomoci	155	155	157	159	158	158
Generálne riaditeľstvo Zboru väzenskej a justičnej	210	220	212	214	225	224
Justičná akadémia Slovenskej republiky	35	35	33	30	31	33
Nemocnica pre obvinených a odsúdených	318	318	309	305	304	311
Úrad pre správu zaisteného majetku	-	-	17	19	21	21
Okresné sudy	4445	4409	4309	4355	4784	4211
Ústavy na výkon väzby a výkon trestu ⁴²	4904	4938	4958	4961	4938	4971
Krajské sudy + ŠTS	1435	1392	1406	1430	1342	1341
Správne sudy	0	0	0	0	146	233

⁴¹ Započítané boli iba jednotlivé ústavy na výkon väzby, Nemocnicu pre obvinených a odsúdených a Generálne riaditeľstvo ZVJS vyčísľujeme samostatne.

⁴² Nezapočítavala sa Nemocnica pre obvinených a odsúdených, ktorá je vyčíslená samostatne ako i Generálne riaditeľstvo ZVJS

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných závierok

Z hľadiska vývoja zamestnanosti najvýraznejší nárast počtu zamestnancov v rezorte nastal v prípade spomínaného Generálneho riaditeľstva ZVJS. Z hľadiska reformy súdov sa zdá, že napriek prvotnému nárastu počtu zamestnancov v roku 2023 došlo v roku 2024 k pomerne dramatickému poklesu počtu zamestnancov. Celkovo v sledovanom období počet zamestnancov klesol o asi 5 %, osobné výdavky však narástli na okresných súdoch o 34 %.

Tabuľka 29: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MS SR

	Zmena zamestnanosti od roku 2019	Zmena mzdových nákladov v % od roku 2019
Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky - konsolidovaný celok	0 %	48 %
Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	-2%	61%
Centrum právnej pomoci	2%	45%
Generálne riaditeľstvo Zboru väzenskej a justičnej	7%	79%
Justičná akadémia Slovenskej republiky	-6%	6%
Nemocnica pre obvinených a odsúdených	-2%	51%
Úrad pre správu zaisteného majetku	0%	0%
Okresné súdy	-5%	34%
Ústavy na výkon väzby a výkon trestu	1%	54%
Krajské súdy + ŠTS	-7%	36%
Správne súdy	0%	0%

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných závierok

Najvýraznejší rast osobných nákladov bol zaznamenaný v prípade Generálneho riaditeľstva ZVJS o 79 %. V ústavoch na výkon väzby a v ústavoch na výkon trestu osobné náklady od roku 2019 narástli o 51 %. V prípade samotného rezortu Ministerstva spravodlivosti pozorujeme mzdový nárast o 61 % napriek stagnácii počtu zamestnancov. Konsolidovaný celok narástol v prípade osobných nákladov o 48 % oproti roku 2019.

3.2.11 Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky

Ministerstvo hospodárstva je v štruktúre zamestnanosti špecifické najmä z pohľadu veľkého množstva obchodných spoločností, ktoré spadajú do konsolidovaného celku. Samotné ministerstvo má asi 500 zamestnancov a od roku 2019 k zásadnému zvýšeniu zamestnanosti nedošlo. Spomedzi organizácií, ktoré spadajú do jeho gescie, sú okrem obchodných spoločností najdôležitejšie Slovenská inovačná a energetická agentúra, s počtom zamestnancov asi 330 (dlhodobo stabilná), Slovenská obchodná inšpekcia (evidovaný pokles

zamestnanosti o 17 % v sledovanom období, na 238 zamestnancov) a Slovenská agentúra pre rozvoj investícií a obchodu (dlhodobá stabilná, mierne klesajúci trend zamestnanosti). Pod ministerstvo spadá tiež Hlavný banský úrad, ktorý síce eviduje pokles zamestnanosti od roku 2019 o 13 zamestnancov na súčasných približne 53, no faktom ostáva, že na Slovensku v uplynulých rokoch došlo k výraznému tlmeniu banskej činnosti. Štátny podnik Rudné bane zamestnáva dnes už len asi 16 ľudí, od roku 2019 došlo k poklesu z 30 zamestnancov, a je prakticky bezvýznamnou štátnou spoločnosťou s nízkymi tržbami. Podnik dnes zväčša sanuje iba pozostatky banskej činnosti. Najmenšou organizáciou rezortu je Múzeum obchodu so 4 zamestnancami.

Tabuľka 30: Počet zamestnancov jednotlivých súčastí Ministerstva hospodárstva – vybrané údaje (zaokrúhlené)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky - konsolidovaný celok	3 240	3 267	3 131	3 144	3 221	3 167
Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky	494	499	471	496	529	504
Jadrová a vyraďovacia spoločnosť, a. s.	861	873	833	786	763	762
Slovenský plynárenský priemysel, a. s.	683	677	685	711	727	748
Slovenská inovačná a energetická agentúra	334	356	349	346	340	330
Transpetrol, a. s.	304	312	309	313	310	277
Slovenská obchodná inšpekcia	287	281	238	233	230	238
Slovenská agentúra pre rozvoj investícií a obchodu (SARIO)	91	91	88	88	78	86
Hlavný banský úrad	66	66	55	53	53	53
Valaliky Industrial Park, s. r. o	-	-	-	20	47	51
MH Invest, s. r. o.	17	15	16	17	20	45
Puncový úrad Slovenskej republiky	21	21	20	20	20	19
Rudné bane, štátny podnik	30	26	21	18	18	16
MH Invest II, s. r. o.	22	20	18	17	16	13
Národný jadrový fond	11	11	10	10	10	10
MH Manažment, a. s	16	16	15	13	9	11
Múzeum obchodu Bratislava	3	3	3	3	4	4

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných závierok

Relatívne komplikovanejšie ako pri iných ministerstvách je vyčísl'ovanie počtu zamestnancov konsolidovaného celku. Do roku 2022 MH SR uvádzalo počty zamestnancov konsolidovaného celku vrátane pridružených a spoločných účtovných jednotiek, od roku 2023 to už MH

neuvádza. Preto bol počet zamestnancov konsolidovaného celku prepočítaný spätne podľa individuálnych účtovných závierok.

Tabuľka 31: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MH SR

	Zmena zamestnanosti od roku 2019 oproti 2024	Zmena mzdových nákladov v % od roku 2019 oproti 2024
Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky - konsolidovaný celok	-2%	34%
Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky	2%	36%
Jadrová a vyradovacia spoločnosť, a. s.	-11%	22%
Slovenský plynárenský priemysel, a. s.	10%	45%
Slovenská inovačná a energetická agentúra	-1%	34%
Transpetrol, a. s.	-9%	20%
Slovenská obchodná inšpekcia	-17%	39%
Slovenská agentúra pre rozvoj investícií a obchodu (SARIO)	-5%	27%
Hlavný banský úrad	-20%	10%
Valaliky Industrial Park, s. r. o	0%	0%
MH Invest, s. r. o.	165%	232%
Puncový úrad Slovenskej republiky	-10%	20%
Rudné bane, štátny podnik	-47%	13%
MH Invest II, s. r. o.	-41%	-8%
Národný jadrový fond	-9%	39%
MH Manažment, a. s	-31%	-63%
Múzeum obchodu Bratislava	33%	57%

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných závierok

Zistenia poukazujú na mierny pokles zamestnancov takto upraveného konsolidovaného celku v sledovanom období o asi 2 %. Osobné výdavky konsolidovaného celku však narástli o asi 34 %. Spomedzi jednotlivých organizácií najvýraznejšie rástla zamestnanosť ako aj osobné náklady (o 232 %) vo firme MH Invest, ktorá sa však v sledovanom období zlúčila s inými organizáciami ministerstva. Rast osobných nákladov na zamestnanca, ktorý je v tomto prípade lepším ukazovateľom, dosiahol asi 25 %. Výrazne rastú, a to aj v prepočte na zamestnanca, osobné náklady v Národnom jadrovom fonde. Hoci táto organizácia zamestnáva podľa účtovných závierok v priemere asi 10 zamestnancov ročne, jej osobné náklady predstavujú až 1 mil. eur. V prepočte na zamestnanca na mesiac to teda vychádza na 8 900 eur osobných nákladov (mzda + odvody zamestnanca + zamestnávateľa + iné náklady). V porovnaní s inými organizáciami štátu ide teda, v prepočte na zamestnanca, o jedných z najlepšie platených ľudí v štáte. Osobné

náklady konsolidovaného celku vzrástli od roku 2019 o asi 34 % na 159 mil. eur, na zamestnanca približne o 37 %.

3.2.12 Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky

MIRRI predstavuje príklad nárastu počtu zamestnancov vo verejnej správe a je otázne, či je tento nárast odôvodniteľný. Počet zamestnancov konsolidovaného celku vzrástol od roku 2019 o zásadných 161 %, pričom počet zamestnancov samotného ministerstva sa zvýšil z približne 327 na takmer 1 000 v roku 2024. Zásadne narástol počet zamestnancov Národnej agentúry pre sieťové a elektronické služby, zo 112 na 174, t. j. o 55 %. Pozitívom je iba zrušenie akciovej spoločnosti Slovensko IT, ktorá zamestnávala približne 100 zamestnancov. Napriek tomu počas celého obdobia 2019, t. j. naprieč rôznymi vládami, dochádzalo kontinuálne k nárastu počtu zamestnancov MIRRI. Odporúčame v tomto prípade hĺbkový interný audit, ktorý preverí opodstatnenosť takeého vysokého počtu zamestnancov MIRRI.

Tabuľka 32: Počet zamestnancov jednotlivých súčastí MIRRI (zaokrúhlene)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky - konsolidovaný celok	439	668	970	1 110	1 194	1 146
Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky	327	447	732	853	936	972
Národná agentúra pre sieťové a elektronické služby	112	133	144	156	165	174
Slovensko IT, a. s., v likvidácii	-	88	94	101	93	-

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných závierok

MIRRI nepredstavuje komplikovaný konsolidovaný celok. Jeho mzdové náklady však vykazujú dlhodobý a trvalý rast od vzniku. Priemerné ročné tempo zvyšovania osobných nákladov konsolidovaného celku predstavuje až 29 %.

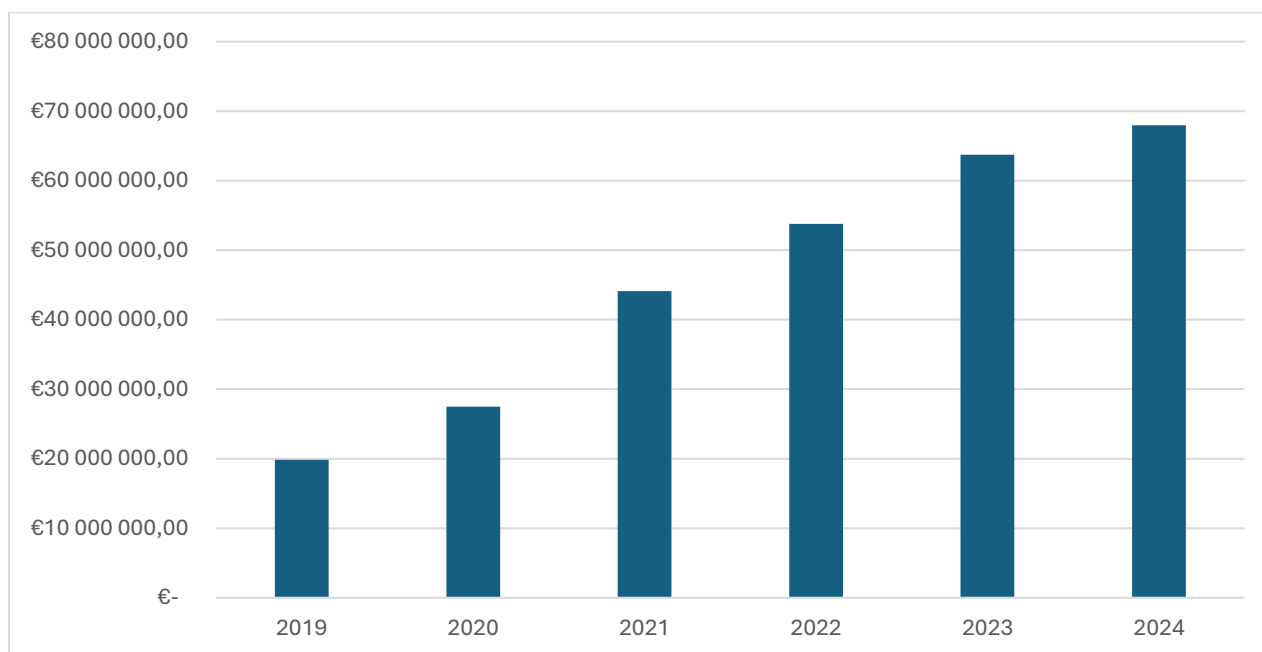
Tabuľka 33: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MIRRI

	Zmena zamestnanosti od roku 2019 oproti 2024	Zmena mzdových nákladov v % od roku 2019 oproti 2024
Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky – konsolidovaný celok	161%	243%
Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky	198%	256%
Národná agentúra pre sieťové a elektronické služby	55%	141%

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných závierok

V roku 2021 sa osobné náklady konsolidovaného celku oproti roku 2020 zvýšili dokonca o 60 % medziročne. Spomalenie rastu osobných nákladov nastalo až v súvislosti so zrušením Slovensko IT a. s. Z prepočtov ďalej vyplýva, že zamestnanci MIRRI sú pomerne dobre platení. Priemerný osobný náklad na zamestnanca konsolidovaného celku dosiahol 4 900 eur, zamestnanca NASES dokonca 5 100 eur. Len čiastočne je táto suma vysvetlená rastom osobných nákladov súvisiacich s rušením Slovensko IT a. s., kde došlo k výplate odstupného.

Graf 12 Rast osobných nákladov konsolidovaného celku – MIRRI



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných záznamov

3.2.13 Ministerstvo financií Slovenskej republiky

Ministerstvo financií zamestnáva v rámci konsolidovaného celku približne 11,5 tis. zamestnancov, pričom tendencia je skôr k rastu. Najvýraznejšou organizáciou ministerstva je Finančné riaditeľstvo SR s počtom zamestnancov takmer 9 000. Ostatné organizácie v rámci ministerstva majú menej zamestnancov, samotné ministerstvo zamestnáva asi 780 zamestnancov (2024). Slovenská elektrizačná a prenosová sústava a. s. zamestnávala asi 600 zamestnancov. Spomedzi rozpočtových a príspevkových organizácií zamestnáva Úrad vládneho auditu viac ako 300 zamestnancov. Nárast od roku 2019 predstavuje 18 %. O 18 % tiež narástol počet zamestnancov Data Centra, 100 zamestnancov zamestnáva aj Úrad pre reguláciu hazardných hier. Paradoxom je, že ešte v roku 2018 tento úrad vôbec neexistoval. Išlo iba o sekciu na MF, pričom pokles úradníkov nesledujeme. Z pohľadu RÚZ ide o závažné zistenia –

opätovné vzniky úradov, ktoré okrem osobných nákladov prinášajú do systému zvýšené náklady na nájomné a pod., nie sú žiaduce. Úrad pre reguláciu hazardných hier navyše v mnohom môže vykonávať svoju činnosť duplicitne, keďže hazardné hry regulujú aj mestá a obce svojimi VZN. Ide preto o činnosť, ktorá by mala byť analyticky ďalej rozpracovaná.

Okrem toho rezort financií spravuje aj zariadenie v Tatranskej Lomnici, ktoré zamestnáva 28 zamestnancov. Aj v tomto prípade je na mieste otázka, či by nemalo dôjsť k ďalšiemu auditu, vzhľadom na to, že viacero zariadení na rekreáciu prevádzkujú aj ďalšie ministerstvá.

Tabuľka 34 Počet zamestnancov jednotlivých súčastí Ministerstva financií – vybrané údaje (zaokrúhlene)

Organizácia	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ministerstvo financií Slovenskej republiky – konsolidovaný celok	11575	11561	11248	11553	11668	11499
Finančné riaditeľstvo Slovenskej republiky	8890	8864	8655	8791	8830	8735
Ministerstvo financií Slovenskej republiky	665	671	674	707	755	780
Slovenská elektrizačná prenosová sústava, a. s.	546	548	546	558	567	618
OKTE, a. s.				45	48	55
Úrad vládneho auditu	266	277	279	294	298	315
Mincovňa Kremnica, štátny podnik	233	220	219	221	211	196
Slovenská záručná a rozvojová banka, a. s.	155	153	156	177	181	178
Slovak Investment Holding, a. s.				36	41	40
TIPOS, národná lotériová spoločnosť, a. s.	167	168	168	166	168	presun na MCR
Slovenská konsolidačná, a. s.	143	139	138	131	132	135
DataCentrum	93	95	90	94	108	110
Úrad pre reguláciu hazardných hier	99	105	101	103	102	100
Štátna pokladnica	97	100	92	91	89	89
Exportno-importná banka Slovenskej republiky, skrátene EXIMBANKA SR	83	82	78	78	76	89
Vzdelávacie a doškoľovacie zariadenie VS - Financie Tatranská Lomnica	28	28	28	28	25	25
Agentúra pre riadenie dlhu a likvidity	18	18	17	18	18	18
Slovak Capital Management, a. s.		7	9	9	14	15

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa účtovných závierok

Z hľadiska vývoja osobných nákladov dochádza vo viacerých organizáciách MF SR k zvyšovaniu týchto nákladov. Na samotnom MF sa oproti roku 2019 mzdové náklady zvýšili o 54 %, čo súvisí

aj s nárastom zamestnanosti na ministerstve⁴³. Kľúčovou inštitúciou ministerstva je Finančné riaditeľstvo, ktorému sa podarilo udržať stabilnú úroveň zamestnanosti počas celého sledovaného obdobia. Dochádza však k zvýšeniu osobných nákladov až o 33 %. V absolútnych číslach predstavuje tento nárast v roku 2024 oproti roku 2019 až 80 mil. eur. Najvýraznejší nárast osobných nákladov pozorujeme tiež v prípade Slovak Capital Management, čo je však spôsobené tým, že v roku 2019 táto organizácia iba začínala svoju činnosť. Jej osobné náklady dosahovali v roku 2024 približne 730 tis. eur (v porovnaní s 53 tis. eur v roku 2019, kedy len prijímala niekoľko nových zamestnancov či dohodárov).

Výrazne vzrástol objem osobných nákladov aj na Úrade pre reguláciu hazardných hier. V porovnaní s rokom 2019 ide o nárast z pôvodne necelých 2 mil. eur až na takmer 5 mil. eur. Zamestnanosť sa pritom zásadne nezmenila. Priemerné mesačné osobné náklady na zamestnanca dosahujú na tomto úrade až 4 000 eur, čo poukazuje na dobre odmeňovaných úradníkov pre danú agendu. Jedným z konsolidačných opatrení, ktoré navrhuje RÚZ, je preto úplné prehodnotenie činnosti tohto úradu, jeho zrušenie a presun naspäť pod MF SR ako samostatnú sekciu. Rast jeho výdavkov na platy je obrovský a dlhodobu neudržateľnosť, pričom jeho činnosť môže byť čiastočne zdvojená s činnosťou samospráv.

Tabuľka 35: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MF SR

	Zmena zamestnanosti od roku 2019	Zmena mzdových nákladov v % od roku 2019
Ministerstvo financií Slovenskej republiky - konsolidovaný celok	1%	34%
Finančné riaditeľstvo Slovenskej republiky	-2%	33%
Ministerstvo financií Slovenskej republiky	17%	54%
Slovenská elektrizačná prenosová sústava, a. s.	13%	35%
OKTE, a. s.	10%	113%
Úrad vládneho auditu	18%	75%
Mincovňa Kremnica, štátny podnik	-16%	4%
Slovenská záručná a rozvojová banka, a. s.	15%	51%
Slovak Investment Holding, a. s.	0%	68%
Slovenská konsolidačná, a. s.	-5%	14%
DataCentrum	18%	88%
Úrad pre reguláciu hazardných hier	1%	166%

⁴³ V teoretickom prípade zachovania zamestnanosti na samotnom rezorte z roku 2019 by sa osobné nároky zvýšili podľa našich prepočtov o približne 11 %. To len poukazuje na nutnosť udržiavania stabilných personálnych stavov na ministerstvách, pretože ich navyšovaním dochádza k exponenciálnemu rastu osobných nákladov.

	Zmena zamestnanosti od roku 2019	Zmena mzdových nákladov v % od roku 2019
Štátna pokladnica	-9%	38%
Exportno-importná banka Slovenskej republiky, skrátene EXIMBANKA SR	7%	45%
Vzdelávacie a doškoľovacie zariadenie VS - Financie Tatranská Lomnica	-11%	11%
Agentúra pre riadenie dlhu a likvidity	0%	49%
Slovak Capital Management, a. s.	0%	1281%
Slovenská reštrukturalizačná, s. r. o.	0%	-48%

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných závierok

3.2.14 Ministerstvo zahraničných vecí Slovenskej republiky

Počtom zamestnancov ide o menšie ministerstvo, konsolidovaný celok vykazuje približne 1 300 zamestnancov, z čoho väčšinu tvoria zamestnanci samotného ministerstva. Pod ministerstvo spadajú menšie organizačné jednotky, z ktorých je najväčšia príspevková organizácia Správa účelových zariadení s počtom 88 zamestnancov, kde od roku 2019 došlo k zásadnému zníženiu počtu zamestnancov o 30 %. Ide o organizáciu zabezpečujúcu technickú podporu ministerstvu. Ostatné organizácie majú stabilný počet zamestnancov, vrátane počtu zamestnancov samotného ministerstva.

Tabuľka 36: Počet zamestnancov organizácií Ministerstva zahraničných vecí (zaokrúhlené)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky – konsolidovaný celok	1364	1348	1299	1299	1252	1289
Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky	1179	1175	1143	1144	1104	1142
Slovenská agentúra pre medzinárodnú rozvojovú spoluprácu	14	18	16	16	18	19
Správa služieb diplomatickému zboru, a. s.	25	25	25	25	25	25
Správa účelových zariadení	130	113	100	99	90	88
Úrad pre Slovákov žijúcich v zahraničí	16	17	15	15	15	15

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných závierok

Z hľadiska zamestnanosti počty zamestnancov na MZV výraznejšie nerastú. Percentuálne najvyšší nárast zaznamenala Slovenská agentúra pre medzinárodnú rozvojovú spoluprácu, avšak ide o efekt nízkeho počiatočného stavu – počet zamestnancov sa zvýšil iba o 5, zo 14 na 19. Počet zamestnancov samotného ministerstva od roku 2019 klesol, hoci medziročne došlo k nárastu o 24 zamestnancov. Dlhodobý stav v rezorte je teda skôr stagnujúci.

Tabuľka 37: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MZV SR

	Zmena zamestnanosti od roku 2019	Zmena mzdových nákladov v % od roku 2019
Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky - konsolidovaný celok	-6%	16%
Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky	-3%	17%
Slovenská agentúra pre medzinárodnú rozvojovú spoluprácu	33%	63%
Správa služieb diplomatickému zboru, a. s.	0%	36%
Správa účelových zariadení	-32%	-18%
Úrad pre Slovákov žijúcich v zahraničí	-6%	76%

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných závierok

Z hľadiska osobných nákladov vynaložil celok MZV približne 102 mil. eur, z toho až 96 mil. eur tvorili náklady samotného ministerstva. Tieto náklady narástli od roku 2019 o 16 %. Špecifikom MZV je vysoký osobný náklad na zamestnanca – v prípade samotného ministerstva viac ako 7 tis. eur mesačne, čo je spôsobené najmä väčším počtom diplomatov a ich finančnou náročnosťou.

3.2.15 Ministerstvo obrany Slovenskej republiky

Vyčíslieť počty zamestnancov Ministerstva obrany je pomerne zložitá. Pri počte zamestnancov samotného ministerstva sme mohli vychádzať iba z údajov rozpočtu, keďže v účtovných závierkach táto informácia nebola dostupná. Z nich vyplýva, že ministerstvo má približne 600 zamestnancov, pričom ich počet od roku 2019 poklesol o asi 40, t. j. približne o 6 %. Okrem týchto zamestnancov pod ministerstvo patria ešte Ozbrojené sily SR; počet príslušníkov OS SR nevyčíslujeme, nie je predmetom tejto analýzy.

Najväčšími organizáciami ministerstva je Ústredná vojenská nemocnica SNP v Ružomberku s počtom zamestnancov 1 906. Od roku 2019 došlo k rastu počtu zamestnancov o približne 400, t. j. o 24 %.

Druhou najväčšou z pohľadu počtu zamestnancov je Akadémia ozbrojených síl M. R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši, kde počas sledovaného obdobia nastal zásadný nárast počtu zamestnancov o 46 %, zo 647 na približne 941 zamestnancov.

Významnými zamestnávateľmi v rámci rezortu sú aj akciové spoločnosti, najmä so zbrojárskym zameraním. Ich rast zamestnanosti súvisí s nestabilnou geopolitickou situáciou, ktorú bližšie nebudeme hodnotiť. Zdá sa, že firmy v portfóliu rezortu dokážu byť konkurencieschopné a dosahovať uspokojivé hospodárske výsledky.

Tabuľka 38: Počet zamestnancov organizácií Ministerstva obrany (zaokrúhlene)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ministerstvo obrany Slovenskej republiky - konsolidovaný celok	5 766	5 932	6 137	6 128	6 428	6 801
Ústredná vojenská nemocnica SNP Ružomberok - FN	1 542	1 602	1 676	1 748	1 809	1 906
Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika v Liptovskom Mikuláši	647	731	824	838	865	941
Univerzitná nemocnica - Nemocnica svätého Michala, a. s.	743	802	821	827	818	859
Ministerstvo obrany Slovenskej republiky	644	644	587	597	608	603
ZVS holding, a. s.	258	243	246	218	370	541
Centrum výcviku Lešť	370	373	364	330	318	305
Letecké opravovne Trenčín, a. s.	332	325	306	288	271	259
Vojenské lesy a majetky SR, štátny podnik	252	189	185	220	229	230
HOREZZA, a. s.	148	168	287	192	203	219
KONŠTRUKTA - Defence, a. s.	92	121	134	157	198	184
Vojenské športové centrum DUKLA Banská Bystrica	178	176	173	173	180	183
ZTS - ŠPECIÁL, a. s.	118	120	120	128	133	144
Vojenský technický a skúšobný ústav Záhorie	136	137	136	136	137	137
Vojenský historický ústav	67	67	65	67	71	70
Múzeum Slovenského národného povstania	82	85	57	57	59	57
Vojenský úrad sociálneho zabezpečenia	49	46	49	46	49	52
Bytová agentúra rezortu ministerstva obrany	49	49	46	46	47	45
Úrad pre obrannú štandardizáciu, kodifikáciu a štátne overovanie kvality so sídlom v Trenčíne	31	26	32	31	34	35
Ordinariát ozbrojených síl a ozbrojených zborov Slovenskej republiky	14	14	14	14	14	14
Ústredie ekumenickej pastoračnej služby v ozbrojených silách Slovenskej republiky a ozbrojených zboroch Slovenskej republiky	7	7	7	8	8	9
DMD GROUP, a. s.	8	8	8	8	7	6
KONŠTRUKTA - Servis, s. r. o.				0	1	2
DMD CAPITAL, s. r. o.	0	0	0	0	0	0
DMD EXPO, s. r. o.	0	0	0	0	0	0

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných zvierok

Z hľadiska vyčíslenia nákladovosti osobných nákladov sa preukázal nesúlad údajov Ministerstva obrany v účtovných závierkach. Suma osobných výdavkov v individuálnej účtovnej závierke za Ministerstvo obrany (rezort) bola vyššia než za konsolidovaný celok. V tomto smere je preto komplikované a pravdepodobne nesprávne vyčíslňovať nákladovosť samotného rezortu.

Tabuľka 39: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v rezorte MO SR

	Zmena zamestnanosti od roku 2019 oproti 2024	Zmena mzdových nákladov v % od roku 2019 oproti 2024
Ústredná vojenská nemocnica SNP Ružomberok - FN	24%	119%
Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika v Liptovskom Mikuláši	46%	100%
Univerzitná nemocnica - Nemocnica svätého Michala, a. s.	16%	93%
ZVS holding, a. s.	110%	233%
Centrum výcviku Lešť	-18%	23%
Letecké opravovne Trenčín, a. s.	-22%	23%
Vojenské lesy a majetky SR, štátny podnik	-9%	14%
HOREZZA, a. s.	48%	16%
KONŠTRUKTA - Defence, a.s.	100%	161%
Vojenské športové centrum DUKLA Banská Bystrica	3%	46%
ZTS - ŠPECIÁL, a. s.	22%	47%
Vojenský technický a skúšobný ústav Záhorie	1%	39%
Vojenský historický ústav	4%	66%
Múzeum Slovenského národného povstania	-31%	-8%
Vojenský úrad sociálneho zabezpečenia	6%	191%
Bytová agentúra rezortu ministerstva obrany	-9%	43%
Úrad pre obrannú štandardizáciu, kodifikáciu a štátne overovanie kvality so sídlom v Trenčíne	12%	54%
Ordinariát ozbrojených síl a ozbrojených zborov Slovenskej republiky	0%	52%
Ústredie ekumenickej pastoračnej služby v ozbrojených silách Slovenskej republiky a ozbrojených zboroch Slovenskej republiky	35%	108%

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných závierok

Z hľadiska jednotlivých organizácií výrazný rast osobných nákladov nastal napríklad v prípade nemocníc a štátnych akciových spoločností. V prípade nemocníc je to spôsobené rastom zamestnanosti od roku 2019, ako aj masívnym zvyšovaním mzdových nákladov. Štátne zbrojárske firmy boli donútené prijímať nových zamestnancov v súvislosti s rozširovaním výroby. Takéto zvyšovanie zamestnanosti vo verejnom sektore nepredstavuje vážnejšie zaťaženie pre verejné financie.

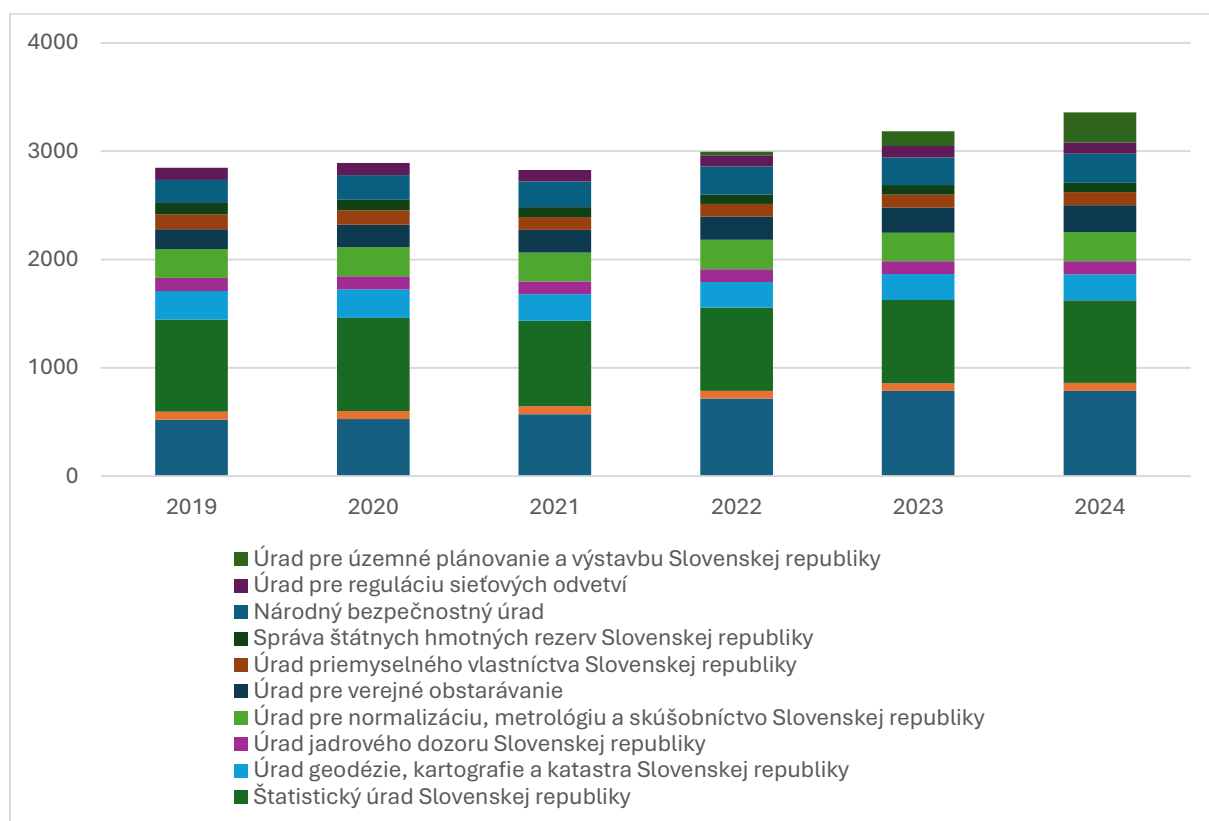
Špecifickým je Vojenský úrad sociálneho zabezpečenia, ktorý má pomerne stabilnú situáciu v oblasti zamestnanosti. Rast osobných nákladov síce predstavuje 191 % od roku 2019, avšak tento rast je do značnej miery spôsobený preúčtovaním osobných nákladov na výplatu výsluhových dôchodkov do ukazovateľa osobných nákladov. Zníženie tejto položky by znamenalo reformovanie systému výsluhových dôchodkov.

3.2.16 Úrady a ostatné orgány ústrednej štátnej správy

Pozitívnejšia situácia ohľadom zamestnanosti je pri úradoch spadajúcich do sektora ústredných orgánov štátnej správy, kde sa počet zamestnancov medzi rokmi 2019 a 2024 zvýšil o 20 %. Situácia na jednotlivých úradoch však nie je jednotná. Pri väčšine úradov dochádza k stagnácii alebo poklesu počtu zamestnancov. Najvýraznejší nárast spomedzi úradov evidujeme pri Úrade vlády Slovenskej republiky, kde počet zamestnancov vzrástol z približne 520 na takmer 800 v roku 2024. Výraznejší rast potom zaznamenáva ešte Úrad pre verejné obstarávanie, kde sa počet zamestnancov zvýšil o približne 60. Veľký dopad na zvýšenie počtu zamestnancov ústrednej štátnej správy má vznik Úradu pre územné plánovanie a výstavbu Slovenskej republiky. Tento úrad v roku 2019 ešte neexistoval, no v roku 2024 zamestnával už 250 úradníkov. Nepodarilo sa zistiť, či vznik úradu spôsobil pokles počtu zamestnancov pri iných úradoch, prípadne pri stavebných úradoch v samosprávach, kam mohla časť agendy prejsť. V roku 2025 naviac vznikol Úrad podpredsedu vlády pre plán obnovy a odolnosti, pričom počet zamestnancov nie je známy, a časť zamestnancov môže prejsť z Úradu vlády. Prax však ukazuje, že vznik nových úradov spravidla neznamená len prerozdelenie existujúcich pracovných miest, ale skôr rast celkového počtu zamestnancov. Medziročne, napríklad medzi rokmi 2023 a 2024, takmer nedošlo k zmenám počtu úradníkov; celé zvýšenie počtu zamestnancov úradov ústrednej štátnej správy je spôsobené rastom počtu úradníkov na Úrade pre územné plánovanie a výstavbu.

Naopak, výrazné zníženie počtu zamestnancov v sledovanom období zaznamenali napríklad Správa štátnych hmotných rezerv o asi 19 % a Úrad priemyselného vlastníctva o približne 10 %.

Graf 13 Počty zamestnancov úradov ústrednej štátnej správy



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov účtovných závierok

Ako vyplýva z Tabuľky, najväčším úradom podľa počtu zamestnancov je Úrad vlády SR. Druhý najvyšší počet zamestnancov má Štatistický úrad SR, pričom jeho počet zamestnancov kontinuálne klesá. Úrad pre územné plánovanie a výstavbu, Národný bezpečnostný úrad a Úrad pre verejné obstarávanie majú počty zamestnancov nižšie ako 300. Ostatné úrady sú z hľadiska zamestnanosti relatívne malé orgány ústrednej štátnej správy.

Tabuľka 40: Zmena zamestnanosti a zmena mzdových nákladov od roku 2019 v ostatných orgánoch ústrednej štátnej správy

	Zmena zamestnanosti od roku 2019	Zmena mzdových nákladov v % od roku 2019
Úrad vlády Slovenskej republiky	51%	123%
Protimonopolný úrad Slovenskej republiky	-2%	31%
Štatistický úrad Slovenskej republiky	-10%	30%
Úrad geodézie, kartografie a katastra Slovenskej republiky	-10%	42%
Úrad jadrového dozoru Slovenskej republiky	2%	29%
Úrad pre normalizáciu, metrológiu a skúšobníctvo Slovenskej republiky	1%	49%
Úrad pre verejné obstarávanie	34%	92%

	Zmena zamestnanosti od roku 2019	Zmena mzdových nákladov v % od roku 2019
Úrad priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky	-10%	48%
Správa štátnych hmotných rezerv Slovenskej republiky	-19%	14%
Národný bezpečnostný úrad	25%	78%
Úrad pre reguláciu sieťových odvetví	-6%	29%

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných záznamov

V roku 2024 predstavovali osobné náklady pre 12 úradov štátnej správy približne 165 mil. eur, čo je nárast o 78 % oproti roku 2019, kedy dosahovali 92 mil. eur. Rast osobných nákladov bol zaznamenaný pri všetkých úradoch, najmenej tomu bolo v prípade Správy štátnych hmotných rezerv o 14 %, čo súvisí s poklesom zamestnanosti. Naopak najvýraznejšie rástli osobné náklady v prípade Úradu vlády a to až o 123 %, taktiež v prípade Úradu pre verejné obstarávanie. V oboch inštitúciách došlo k zásadnému rastu zamestnanosti.

V prepočte na jedného zamestnanca boli najvyššie osobné náklady v Úrade jadrového dozoru SR (5 000 eur mesačne v roku 2024), nasledoval Národný bezpečnostný úrad (4 900 eur) a Úrad vlády SR (viac ako 4 800 eur). Najnižšie osobné náklady, približne 3 120 eur, evidoval Štatistický úrad SR

3.2.17 Počet úradníckych profesií

Vo verejnej debate často zaznieva argument o zbytočnosti približne 400 000 štátnych úradníkov. Väčšina zamestnancov štátu však pracuje v iných ako administratívnych profesiách.

Cieľom tejto podkapitoly je preto zodpovedať na otázku, koľko úradníkov pracuje pre štát, ako sa vyvíjal ich počet v uplynulých rokoch a ktoré organizácie sú „premiatmi“ v zvyšovaní zamestnanosti úradníkov. Ide čiastočne o súhrn predošlých zistení, ktoré poskytujeme v konsolidovanom znení.

Metodologicky bolo potrebné zo zhruba 900 štátnych organizácií identifikovať tie, ktoré slúžia prevažne na administratívu, teda zamestnávajú najmä úradníkov, a odlíšiť ich od organizácií, ktoré majú iné profilovanie zamestnancov. Pri tomto prístupe sa vychádzalo z predpokladu, že označenie organizácie ako „úradníckej“ neimplikuje, že všetci jej zamestnanci vykonávajú administratívnu prácu. V organizácii môže byť zamestnaných veľa ľudí na iných pozíciách – ako napríklad kuchári, upratovačky a pod. Ide skôr o to, že danú organizáciu vieme označiť za prevažne úradnícku.

Druhý metodologický problém, na ktorý sme narazili je charakter niektorých organizácií. Sú organizácie na presadzovanie práva – napríklad prokurátori, či súdy predovšetkým administratívneho charakteru? Bezpochyby áno, no napriek tomu sme ich do celkového hodnotenia „počtu úradníkov pracujúcich pre štát“ nezahrnuli a ich počty vyčíslujeme samostatne pri jednotlivých ministerstvách. Znižovanie počtu zamestnancov štátu v týchto organizáciách je z hľadiska konsolidácie verejných financií žiaduce, no všetky tieto orgány čelia návalu a zmenám agendy, ktorým sa musia podriaďovať a preto ich situácia je pomerne špecifická. Znižovanie počtu zamestnancov na súdoch, či v orgánoch prokuratúry je z pohľadu autorov analýzy komplikovanejšie ako v prípade vládnych rozpočtových a príspevkových organizácií.

Taktiež platí, že medzi jednotlivými organizáciami je veľký rozdiel z hľadiska ich zamerania. Aj umelecké súbory predstavujú rozpočtové alebo príspevkové organizácie, avšak ich činnosť nevieme označiť za úradnícku.

A napokon, najväčší problém nastáva pri vyčíslení počtu úradníkov na Ministerstve vnútra a Ministerstve obrany. Z verejne publikovaných informácií sa nepodarilo určiť, koľko zamestnancov MV pracuje na čisto administratívnych pozíciách, avšak vzhľadom na množstvo a počty úradníkov na okresných úradoch ide o jedného z najväčších zamestnávateľov štátnych úradníkov. Prostredníctvom infožiadosti sme požiadali Ministerstvo vnútra o údaje o počte zamestnancov na jednotlivých okresných úradoch, avšak táto žiadosť bola zamietnutá s odôvodnením, že MV danými informáciami nedisponuje. Považujeme to za alarmujúce, pretože štát nemá informácie o vlastných zamestnancoch, nesleduje ich, nie je otvorený verejnej kontrole a nie je ochotný tieto informácie poskytnúť. Z tohto dôvodu sme boli nútení Ministerstvo vnútra nezahrnúť.

Okrem toho nastal problém aj v prípade Ministerstva obrany. Tu je situácia trochu komplikovanejšia, keďže MO SR často zahŕňa v účtovných závierkach do celkových mzdových nákladov aj vojakov, resp. príslušníkov Ozbrojených síl. Počty samotných „úradníkov“ na MO sa podarilo získať z rozpočtov MO, no pre korektnosť uvádzame, že ide len o približný počet, ktorý v realite môže byť skôr nižší ako vyšší. Dôvodom je tiež charakter práce niektorých zamestnancov MO SR, kedy časť môže byť zamestnaná v bezpečnostných službách a zverejňovanie presných údajov nie je preto v tomto smere žiaduce. Preto pri vyčíslovaní „nákladovosti úradníkov“ samotný rezort MO nezahrňame, vyčíslujeme nákladovosť iba

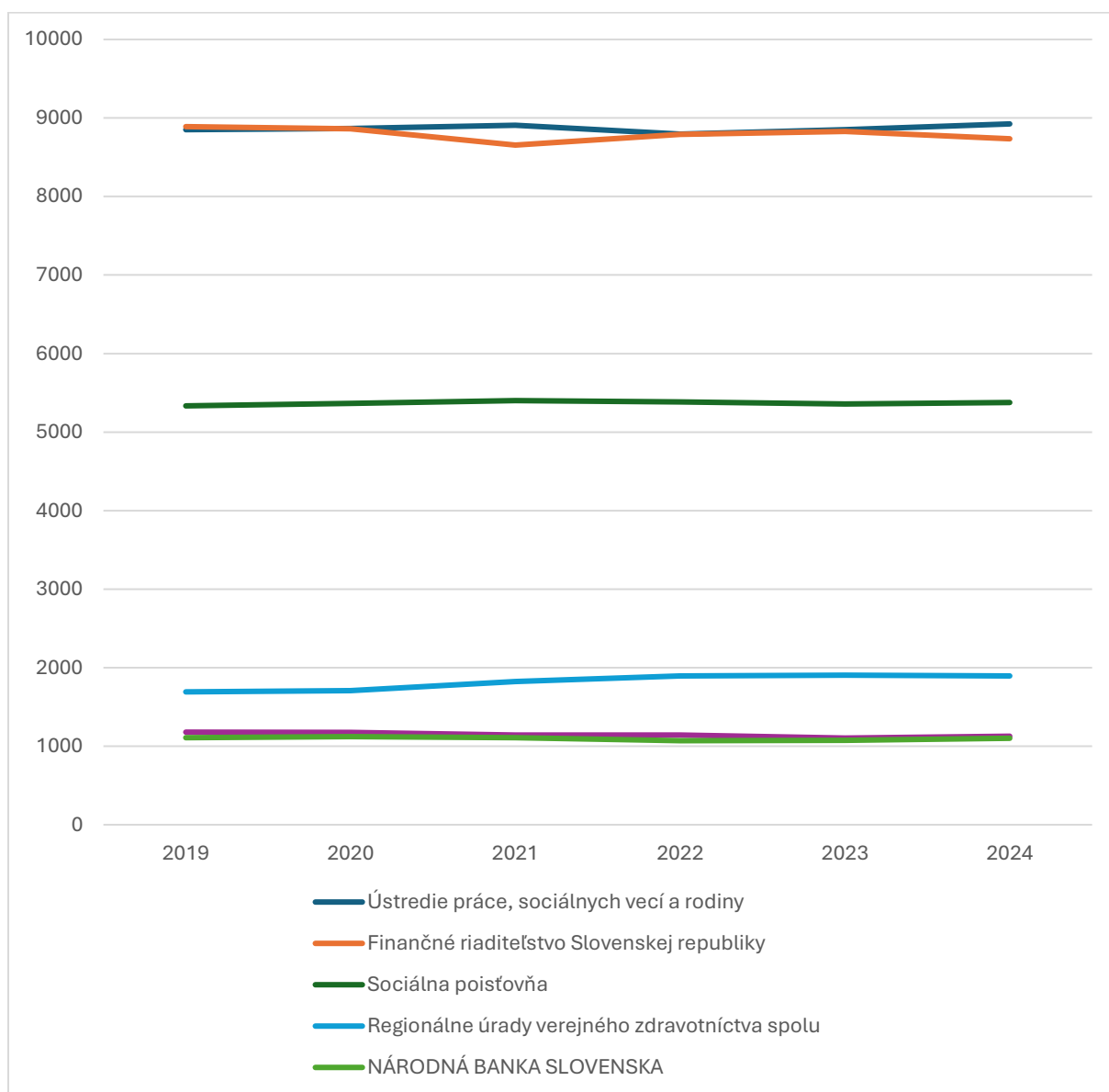
vybraných organizácií, kde sa výška osobných nákladov dala prostredníctvom analýzy účtovných závierok jednoznačne určiť.

Po vylúčení Ministerstva vnútra sme stanovili organizácie štátu, ktoré majú administratívny charakter alebo sú zamerané na reguláciu niektorého z odvetví. Okrem orgánov ústrednej štátnej správy sme do celkového výpočtu množstva úradníkov zahrnuli aj ďalšie organizácie, ktoré sú financované zo štátu iným spôsobom (napríklad formou účelovej dotácie) alebo majú vlastné zdroje príjmov (napríklad Sociálna poisťovňa či NBS).

Celkovo bolo zistené, že počet úradníkov na Slovensku dosahuje (bez MV SR) asi 50 000, od roku 2019 mierne rastúci, o asi 2000 klientov. Najväčšími „úradníckymi“ inštitúciami štátu sú:

- Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
- Finančné riaditeľstvo
- Sociálna poisťovňa
- Regionálne úrady verejného zdravotníctva (v súčte)
- Národná banka Slovenska

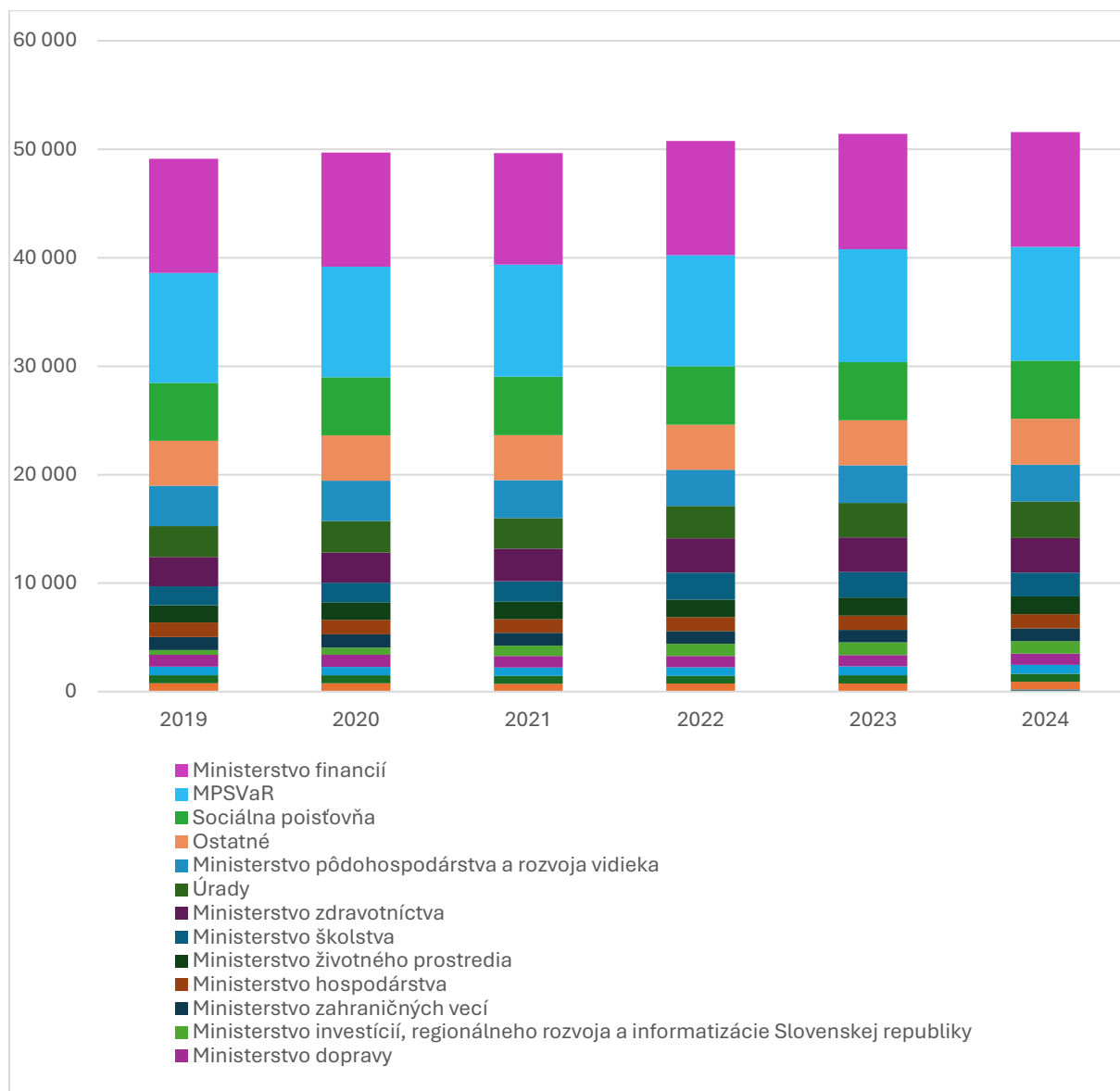
Graf 14: Počet zamestnancov najväčších administratívnych organizácií v SR



Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade účtovných závierok

Ako vyplýva aj z údajov, ktoré vizualizujeme na Grafe X, najväčšími organizáciami verejnej správy z pohľadu zamestnávania administratívnych pozícií sú tie, ktoré spadajú pod Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny (takmer 11 tis. úradníkov), pod Ministerstvo financií (cca 10 tisíc úradníkov, najmä úradníkov Finančnej správy), úradníci Sociálnej poisťovne (cca 5000), a tiež úradníci Ministerstva pôdohospodárstva (cca 3100). Súčet ostatných úradov, spadajúcich pod orgány ústrednej štátnej správy dosahuje len asi 3500 zamestnancov.

Graf 15: Štruktúra zamestnancov jednotlivých ministerstiev a vývoj počtu zamestnancov jednotlivých ministerstiev s úradníckym charakterom činnosti



Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade účtovných závierok

Z analýzy počtov úradníkov vyplýva, že k zvyšovaniu počtu úradníkov na jednotlivých ministerstvách dochádza nerovnomerne. Najvyšší rast je zaznamenaný v prípade dvoch „nových“ ministerstiev. Vyčíslili sme, že v prípade úradníkov, ktorí spadajú pod Ministerstvo investícií, informatizácie a regionálneho rozvoja, došlo od roku 2019 k zvýšeniu o 161 %. V prípade Ministerstva cestovného ruchu a organizácií, ktoré v minulosti nespádali pod jeho gesciu, ale prešli pod gesciu tohto ministerstva v súvislosti s jeho vznikom, došlo k medziročnému nárastu počtu zamestnancov úradníckeho charakteru až o 406 %. Časť úradníkov síce prešla z iných ministerstiev, avšak na počtoch úradníkov na týchto rezortoch sa

to výraznejšie neprejavilo. V prípade počtu úradníkov spadajúcich pod MŠVM a jeho podriadených organizácií administratívneho charakteru došlo k zvýšeniu počtu úradníkov medzi rokmi 2019 a 2024 dokonca o 24 %. Výraznejší pokles nastal v prípade Ministerstva pôdohospodárstva a jemu podriadených organizácií, a to pokles o 9 %. V prípade Ministerstva zahraničných vecí a obrany vyčíslujeme pokles administratívnych pozícií asi o 4 %. Výraznejšie rástol tiež počet úradníkov spadajúcich pod rezorty zdravotníctva (o 18 %) a pod úrady ústrednej štátnej správy (tiež o 18 %). Stabilný je vývoj administratívnych síl v rezortoch financií, kultúry a tiež v prípade Sociálnej poisťovne, kde došlo len k miernemu nárastu.

Tabuľka 41: Vývoj počtu zamestnancov jednotlivých ministerstiev a iných orgánov štátnej správy od roku 2019

Počty	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Zmen a 2019 vs 2024
Ministerstvo cestovného ruchu a športu Slovenskej republiky ⁴⁴	40	38	40	39	39	204	406%
Ministerstvo obrany	745	736	689	695	713	713	-4%
Ministerstvo kultúry	729	738	730	725	764	727	0%
Ministerstvo spravodlivosti	787	767	756	784	807	813	3%
Ministerstvo dopravy	1 089	1 114	1 060	1 047	1 034	1 062	-2%
Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky	439	668	970	1 110	1 194	1 146	161%
Ministerstvo zahraničných vecí	1 209	1 210	1 174	1 175	1 137	1 162	-4%
Ministerstvo hospodárstva	1 331	1 350	1 254	1 286	1 322	1 305	-2%
Ministerstvo životného prostredia	1 599	1 601	1 623	1 625	1 668	1 657	4%
Ministerstvo školstva	1 745	1 813	1 880	2 494	2 337	2 172	24%
Ministerstvo zdravotníctva	2 699	2 801	3 001	3 154	3 193	3 194	18%
Úrady	2 847	2 892	2 826	2 996	3 184	3 359	18%
Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka	3 726	3 715	3 505	3 323	3 473	3 401	-9%
Ostatné	4 142	4 166	4 134	4 153	4 155	4 232	2%
Sociálna poisťovňa	5 334	5 365	5 401	5 385	5 358	5 375	1%
MPSVaR	10 140	10 206	10 325	10 251	10 408	10 480	3%
Ministerstvo financií	10 509	10 503	10 280	10 520	10 630	10 589	1%

⁴⁴ Počty úradníkov uvedené za roky, kedy MCR neexistovalo sa dotýkajú jemu dnes podriadených organizácií, ktoré v minulosti spadali pod iné ministerstvá

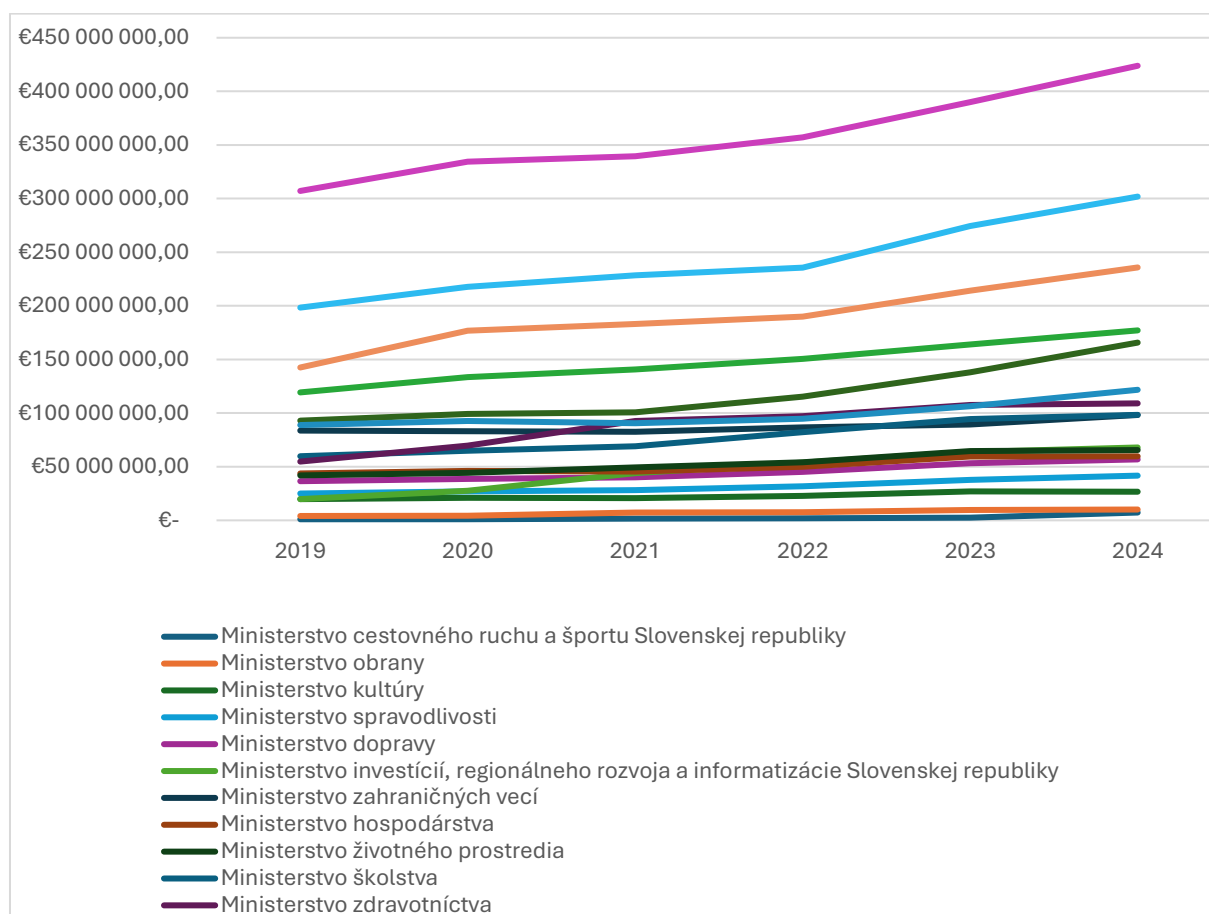
Spolu	49 110	49 684	49 646	50 762	51 415	51 592	5 %
--------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	------------

Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade Registra účtovných závierok

Z hľadiska nákladovosti sme identifikovali, že najvyššie náklady na nami identifikovaných úradníkov sú v prípade Ministerstva financií, v roku 2024 na úrovni 423 mil. eur. Najnižšie sú v prípade Ministerstva cestovného ruchu, kde však došlo k enormnému nárastu, najmä vplyvom vzniku samotného ministerstva. Viac ako 300 mil. eur „stoja“ ročne úradníci v roku 2024 na MPSVaR a viac ako 177 mil. eur v prípade Sociálnej poisťovne. Náklady v NBS dosiahli 235 mil. eur, pričom ich zvyšujú nie absolútne počty zamestnancov, ale vysoké platy úradníkov v NBS.

Z uvedenej štatistiky tiež vyplýva, že vznikom Ministerstva cestovného ruchu a športu sa zvýšil počet úradníkov v štáte, a teda nedošlo k pozitívnemu, ale k negatívnemu dopadu na zamestnanosť. Rovnaké konštatovanie platí aj v prípade Ministerstva investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie, pričom jeho transformáciou z Úradu podpredsedu vlády v roku 2020 sa nábor nových úradníkov ešte zrýchlil.

Graf 16: Osobné náklady štátnych organizácií s prevažne administratívnym charakterom



Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade Registra účtovných záznamov

Tieto dáta ponúkajú tiež odpoveď na otázku, kde je potrebné započítať šetrenie na úradníkoch. Zdá sa, že kľúčovým z pohľadu revízie úradníckych pozícií by malo byť preverenie duplikovaných činností vykonávaných Ministerstvom práce a Sociálnou poisťovňou, ktoré v súčte zamestnávajú takmer 16-tisíc úradníkov.

V ostatných inštitúciách štátu, kde medzi najpočetnejšie počtom zamestnancov patria napríklad Slovenský pozemkový fond, Slovak Business Agency, Ústav pamäti národa, Matica slovenská či Kancelária verejného ochrancu práv alebo Úrad na ochranu osobných údajov, pracuje, a to napriek relatívne veľkému počtu organizácií (nami identifikovaných 45 organizácií), približne 3 000 zamestnancov (prevažne administratívneho charakteru). Tieto organizácie majú častokrát rôzne financovanie, z väčšej miery sú však závislé od štátneho rozpočtu. Forma financovania je však častokrát nepriama – formou účelovej dotácie danej organizácie.

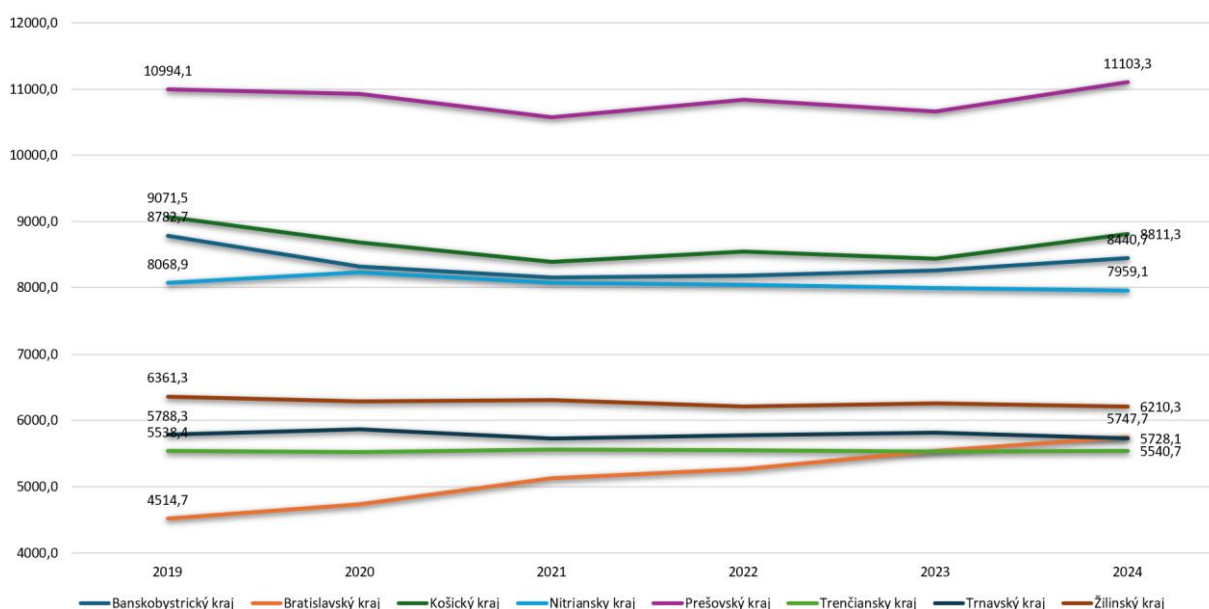
4 ÚZEMNÁ SAMOSPRÁVA

V kapitole vymedzíme štruktúru územnej samosprávy. Z dôvodu roztrieštenosti územnej samosprávy budeme vývoj počtu zamestnanosti sledovať za posledných 5 rokov na úrovni regionálnej územnej samosprávy (vyššie územné celky) a v miestnej samospráve. Sledovanie zamestnanosti v územnej samospráve bude v tomto smere zamerané najmä na počet „úradníkov“ a zamestnancov podriadených organizácií v štruktúre samospráv.

4.1 Miestna územná samospráva

V rámci miestnej samosprávy bolo skúmaných 2 927 subjektov, ktorými sú obce a mestá ako právnické osoby, prípadne ich združenia.

Graf 17 Vývoj počtu zamestnancov v miestnej samospráve v rokoch 2019 až 2024



Zdroj: Vlastné spracovanie

Tabuľka 42 Vývoj celkovej zamestnanosti v miestnej samospráve v rokoch 2019 až 2024 podľa samosprávnych krajov

Kraj	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Banskobystrický kraj	8782,7	8313,2	8155,6	8177,1	8262,5	8440,7
Bratislavský kraj	4514,7	4738,1	5124,4	5263,8	5536,3	5747,7
Košický kraj	9071,5	8676,9	8386,3	8546,1	8431,6	8811,3
Nitriansky kraj	8068,9	8228,0	8075,4	8042,4	7996,1	7959,1
Prešovský kraj	10994,1	10930,8	10571,6	10840,2	10661,4	11103,3
Trenčiansky kraj	5538,4	5524,2	5557,7	5549,1	5530,8	5540,7
Trnavský kraj	5788,3	5862,6	5730,2	5779,6	5811,6	5728,1
Žilinský kraj	6361,3	6287,0	6312,3	6209,9	6256,9	6210,3
Celkový súčet	59119,88	58560,86	57913,43	58408,22	58487,09	59541,19

Zdroj: Vlastné spracovanie

V období rokov 2019 – 2024 sa celkový počet zamestnancov v miestnej samospráve pohyboval relatívne stabilne, pričom v roku 2019 dosahoval 59 119,88 osôb a v roku 2024 mierne vzrástol na 59 541,19 osôb. Celkový vývoj tak predstavuje len veľmi malý nárast, ktorý však v sebe skrýva odlišné regionálne trendy.

Bratislavský kraj vykazuje najvýraznejší rast zamestnanosti, z 4 514,7 zamestnancov v roku 2019 na 5 747,7 v roku 2024, čo predstavuje nárast o približne 28 %. Mierne zvýšenie možno pozorovať aj v Prešovskom kraji (cca 1,0 %).

Naopak, pokles zamestnanosti nastal v Banskobystrickom kraji (–3,9 %), Nitrianskom kraji (–1,4 %), Žilinskom kraji (–2,4 %), Trnavskom kraji (–1,0 %) a Košickom kraji (–2,87 %). Trenčiansky kraj zostáva dlhodobo stabilný, pričom počet zamestnancov sa prakticky nemení.

Regionálne rozdiely sú zreteľné: najviac zamestnancov dlhodobo pôsobí v Prešovskom a Košickom kraji (viac ako 8-tisíc), zatiaľ čo najmenej v Trenčianskom kraji (do 7-tisíc).

Celkovo možno konštatovať, že hoci sa celkový počet zamestnancov v miestnej samospráve na Slovensku za sledované obdobie zásadne nemenil, vývoj v jednotlivých krajoch je odlišný. Najvýraznejším trendom je rast zamestnanosti v Bratislavskom kraji a postupný mierny pokles vo väčšine ostatných regiónov (v 5 z 8 krajov došlo k poklesu). Pre podrobnejšie zobrazenie dopĺňame aj celkový počet zamestnancov v miestnej samospráve v jednotlivých okresoch na Slovensku.

Tabuľka 43 Celkový počet zamestnancov v miestnej samospráve podľa okresov

Okres	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Okres Bánovce nad Bebravou	526,56	515,51	528,03	526,04	513,56	521,51
Okres Banská Bystrica	1257,58	1274,10	1314,42	1317,15	1332,27	1339,59
Okres Banská Štiavnica	230,36	230,58	224,20	228,60	233,63	231,20
Okres Bardejov	1404,64	1380,05	1214,83	1275,87	1230,34	1307,62
Okres Bratislava I	345,48	346,18	352,98	355,22	353,56	396,58
Okres Bratislava II	375,00	380,00	425,30	388,30	453,00	444,30
Okres Bratislava III	451,40	451,80	399,80	390,00	396,84	406,60
Okres Bratislava IV	717,00	778,80	768,00	794,60	827,47	846,98
Okres Bratislava V	233,30	309,80	806,75	885,50	945,39	1048,26
Okres Brezno	840,64	786,40	813,35	834,14	849,38	903,78
Okres Bytča	362,10	363,30	390,80	394,43	386,00	385,83
Okres Čadca	777,95	736,40	763,80	712,62	743,54	732,08
Okres Detva	352,51	339,00	333,95	343,21	348,28	353,70
Okres Dolný Kubín	443,78	439,63	428,60	439,71	429,25	430,74
Okres Dunajská Streda	2013,20	2084,63	1963,19	1987,66	1955,12	1896,98
Okres Galanta	874,27	878,89	878,19	893,92	894,35	870,29
Okres Gelnica	509,98	504,91	466,97	473,30	466,73	479,92
Okres Hlohovec	354,35	350,15	352,85	343,89	365,41	375,11

Okres	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Okres Humenné	808,32	800,37	766,84	798,76	790,21	786,77
Okres Ilava	517,68	514,78	523,51	521,36	524,75	508,84
Okres Kežmarok	973,36	968,66	935,16	974,13	923,92	940,25
Okres Komárno	1263,23	1377,23	1315,02	1244,33	1231,32	1218,00
Okres Košice - okolie	1861,75	1857,89	1839,60	1857,85	1865,54	1920,74
Okres Košice I	181,20	185,90	182,70	180,88	188,63	176,78
Okres Košice II	175,51	175,77	183,61	187,90	188,11	209,63
Okres Košice III	60,30	54,50	21,50	47,00	46,60	49,90
Okres Košice IV	162,20	159,20	163,60	169,20	167,61	163,31
Okres Krupina	254,37	244,34	250,86	252,78	261,39	281,50
Okres Kysucké Nové Mesto	302,55	304,99	302,88	283,23	282,75	287,43
Okres Levice	1699,47	1666,95	1655,53	1660,45	1646,80	1623,31
Okres Levoča	472,66	500,59	470,66	477,11	473,81	477,09
Okres Liptovský Mikuláš	729,35	732,15	721,30	725,40	731,24	732,62
Okres Lučenec	1488,62	1213,01	1154,61	1138,94	1131,64	1142,68
Okres Malacky	672,52	685,01	666,00	677,22	710,84	715,78
Okres Martin	962,35	937,25	933,34	924,88	942,51	942,98
Okres Medzilaborce	209,30	182,30	182,20	192,20	182,01	184,02
Okres Michalovce	1871,84	1602,30	1531,00	1535,61	1501,13	1565,41
Okres Myjava	331,00	324,70	316,90	312,71	306,77	315,54
Okres Námestovo	461,62	445,89	418,55	412,17	418,75	404,43
Okres Nitra	1783,83	1832,93	1822,97	1870,74	1903,50	1912,66
Okres Nové Mesto nad Váhom	459,96	467,43	466,80	470,19	467,56	475,87
Okres Nové Zámky	1385,59	1440,56	1396,48	1366,12	1398,35	1367,06
Okres Partizánske	551,84	552,78	565,98	570,22	583,90	579,20
Okres Pezinok	657,60	605,31	600,97	620,92	658,80	682,47
Okres Piešťany	695,25	692,82	682,98	681,74	683,07	693,17
Okres Poltár	266,32	281,90	285,51	280,31	310,75	302,08
Okres Poprad	1032,43	1052,22	1035,31	1036,30	1020,44	1031,74
Okres Považská Bystrica	526,42	524,12	527,23	531,90	539,85	555,38
Okres Prešov	1862,03	1867,42	1849,01	1852,35	1863,25	1974,62
Okres Prievidza	1433,38	1451,34	1454,54	1444,19	1430,91	1416,94
Okres Púchov	465,88	440,50	444,53	446,95	428,27	420,59
Okres Revúca	730,90	677,15	626,01	655,56	658,11	680,83
Okres Rimavská Sobota	1345,55	1279,30	1183,89	1178,20	1164,39	1251,62
Okres Rožňava	1158,28	1128,08	1097,62	1097,95	1091,65	1132,84
Okres Ružomberok	451,65	465,32	462,42	459,70	454,20	452,96
Okres Sabinov	938,30	930,80	929,90	988,94	1031,56	1134,51
Okres Senec	1062,37	1181,18	1104,61	1152,03	1190,36	1206,72
Okres Senica	620,77	617,42	608,07	611,10	611,42	590,73
Okres Skalica	411,30	419,90	426,40	423,60	432,39	431,84
Okres Snina	341,78	340,71	346,75	341,26	338,71	348,65
Okres Sobrance	357,81	350,89	360,33	379,58	363,82	384,25
Okres Spišská Nová Ves	1122,33	1110,36	1080,80	1156,53	1125,80	1262,00
Okres Stará Ľubovňa	530,61	510,75	509,39	486,64	457,33	479,00
Okres Stropkov	255,75	256,60	267,22	277,60	277,98	312,60
Okres Svidník	508,30	483,60	460,35	434,92	432,94	431,27
Okres Šaľa	605,34	597,86	590,80	598,39	591,82	581,90
Okres Topoľčany	724,80	702,42	680,19	686,45	613,82	655,68
Okres Trebišov	1610,25	1547,14	1458,56	1460,25	1425,99	1466,55
Okres Trenčín	725,72	733,08	730,22	725,58	735,18	746,86
Okres Trnava	819,18	818,76	818,47	837,72	869,81	869,96
Okres Turčianske Teplice	236,82	243,24	238,41	234,32	207,04	201,19
Okres Tvrdošín	348,02	329,92	316,80	307,60	307,20	286,82

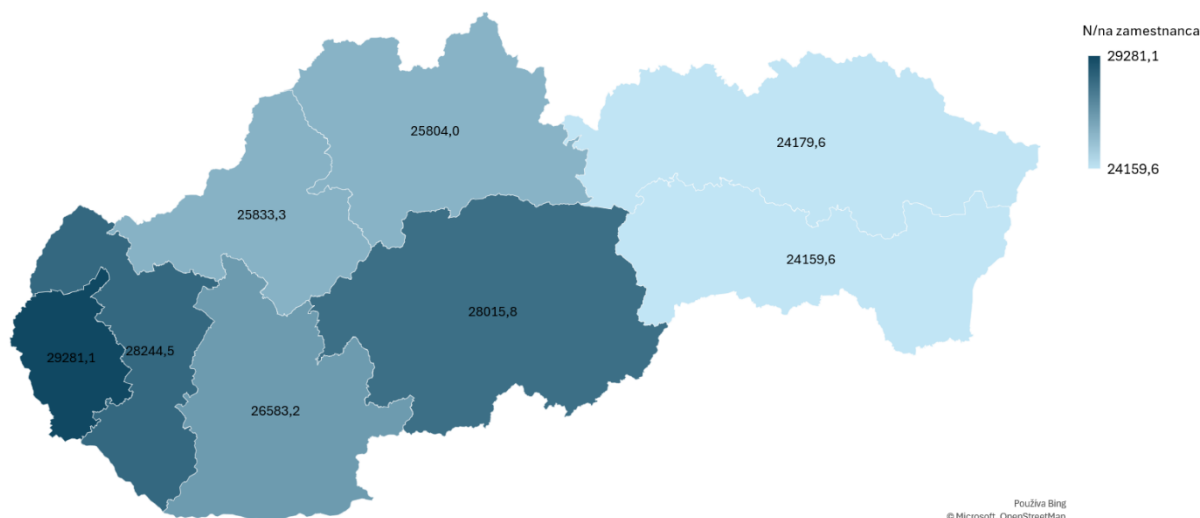
Okres	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Okres Veľký Krtíš	572,69	569,60	552,35	553,57	555,39	564,77
Okres Vranov nad Topľou	1656,63	1656,73	1603,94	1704,11	1638,92	1695,11
Okres Zlaté Moravce	606,65	610,08	614,40	615,92	610,46	600,46
Okres Zvolen	509,50	508,13	502,94	503,54	541,45	546,85
Okres Žarnovica	281,21	261,19	265,86	259,35	253,71	238,32
Okres Žiar nad Hronom	652,45	648,47	647,63	631,76	622,08	603,82
Okres Žilina	1285,10	1288,95	1335,41	1315,85	1354,45	1353,21
Spolu	59119,88	58560,86	57913,43	58408,22	58487,09	59541,19

Zdroj: Vlastné spracovanie

Dáta ukazujú výrazné regionálne rozdiely. Najdynamickejší nárast zaznamenal okres Bratislava V, kde sa počet zamestnancov zvýšil zo 233 na 1 048 (+349 %). Výrazné prírastky možno vidieť aj v okresoch Sabinov (+20,9 %), Stropkov (+22,2 %), Košice II (+19,4 %), Bratislava II (+18,5 %) a Bratislava IV (+18,1 %). Stabilný rast je badateľný aj v Prešove (+6,1 %), Nitre (+7,2 %), Banskej Bystrici (+6,5 %), Brezne (+7,5 %) či Senici (+13,6 %). Naopak, viaceré okresy zaznamenali pokles. Najväčší úbytok nastal v Lučenci (–23,2 %), Tvrdošíne (–17,6 %), Michalovciach (–16,4 %), Žarnovici (–15,3 %), Turčianskych Tepliciach (–15,1 %) a Svidníku (–15,2 %). Pokles sa prejavil aj v okresoch Trebišov (–8,9 %), Rimavská Sobota (–7,0 %), Bardejov (–6,9 %) či Revúca (–6,8 %).

Na nasledujúcom grafe (Graf 18) sú prepočítané priemerné osobné náklady na jedného zamestnanca v miestnej územnej samospráve v roku 2024.

Graf 18 Priemerné ročné osobné náklady na zamestnanca v obciach a mestách podľa samosprávnych krajov v roku 2024 v eurách

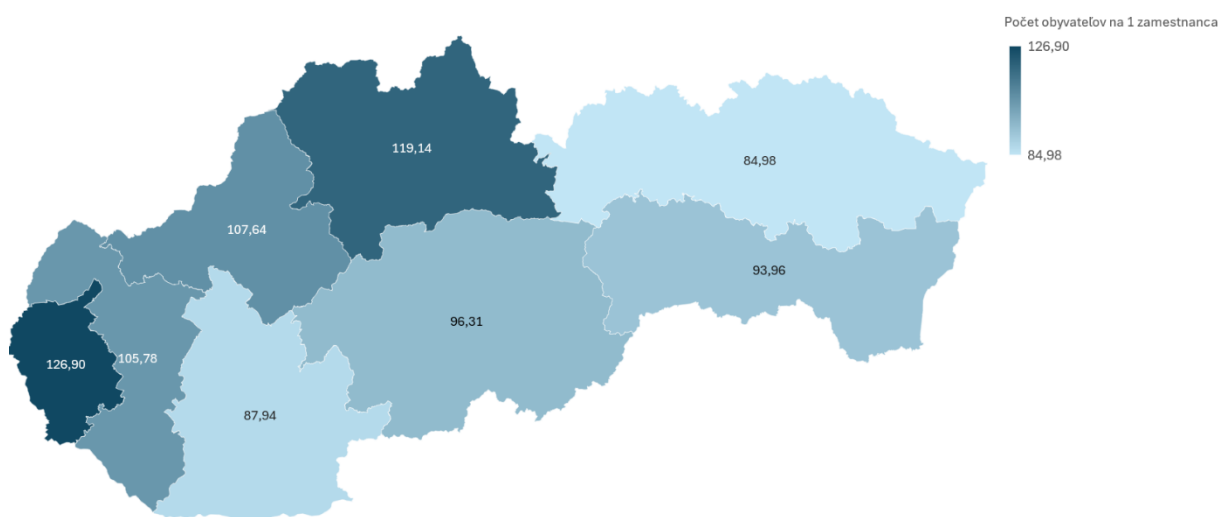


Zdroj: Vlastné spracovanie

Hodnota priemerných osobných nákladov na jedného zamestnanca vo všetkých miestnych samosprávach v samosprávnych krajoch vykazuje neustály rast, pričom medziročné prírastky sa pohybujú v rozmedzí 4 – 10 %. Bratislavský kraj rástol v priemere o približne 6 až 8 % ročne, čo ho udržuje na najvyšších hodnotách spomedzi regiónov. Najnižšie hodnoty dosahuje Prešovský kraj, ktorý však rástol relatívne dynamicky, najmä v rokoch 2021 a 2022 (o viac ako 10 %). Celoslovenský priemer sa zvyšoval každoročne o 6 – 9 %, pričom kumulatívne medzi rokmi 2019 a 2024 stúpol o približne 49 %.

Na nasledujúcich grafoch (Graf 19 a Graf 20) sledujeme počet obyvateľov v územnej samospráve vo vzťahu k počtu zamestnancov. Daný ukazovateľ je kľúčový, pretože predstavuje vzťah medzi dopytom a ponukou verejných služieb. Počet obyvateľov umožňuje normalizovať iné ukazovatele, ako je počet zamestnancov alebo verejné výdavky, a tým porovnávať výkonnosť a efektívnosť samospráv rôznych veľkostí. Zároveň zmeny v populácii – jej rast, pokles či migrácia – priamo ovplyvňujú potrebu rozvoja kapacít miestnej správy. Preto je pomer počtu obyvateľov k počtu zamestnancov dôležitým nástrojom na hodnotenie schopnosti samosprávy poskytovať služby primerane veľkosti a potrebám územia⁴⁵.

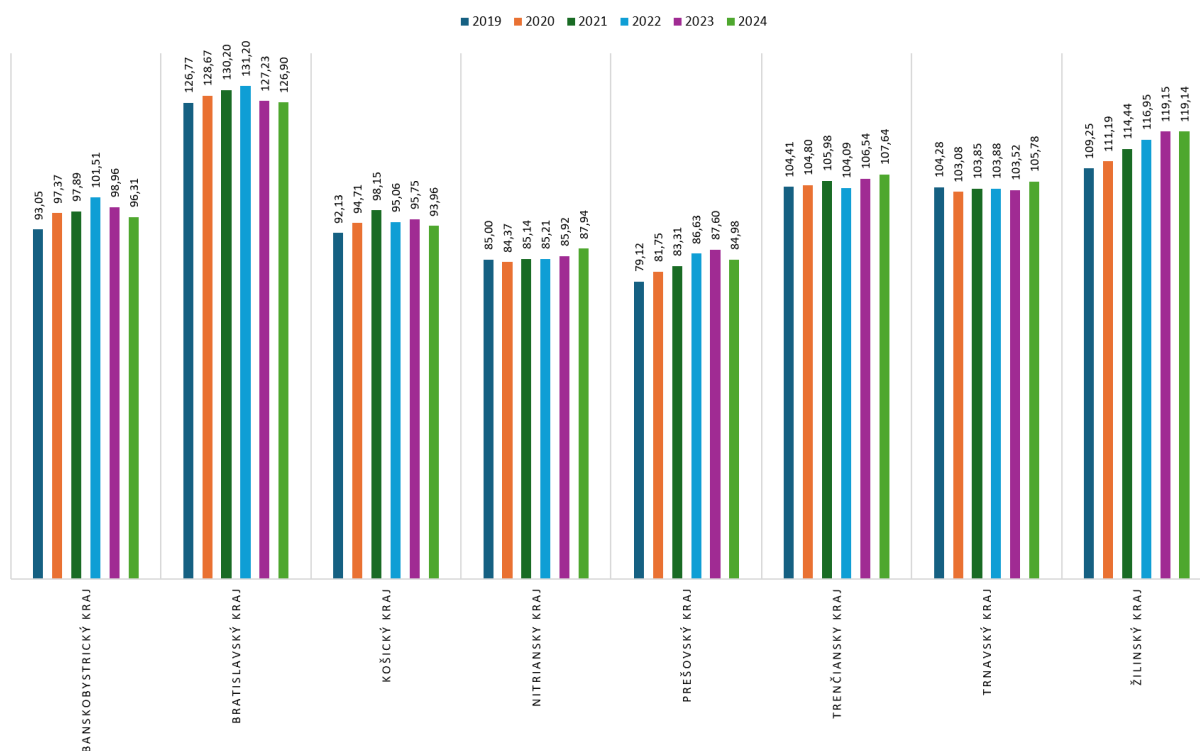
Graf 19 Priemerný počet obyvateľov na 1 zamestnanca v roku 2024



Zdroj: Vlastné spracovanie

⁴⁵ Choi, Y. (2021). Government capacity and performance: Evidence from local infrastructure development in Korea. Sustainability, 13(7), 3862. <https://doi.org/10.3390/su13073862>

Graf 20 Vývoj priemerného počtu obyvateľov na 1 zamestnanca v rokoch 2019 – 2024



Zdroj: Vlastné spracovanie

Pomer počtu obyvateľov na jedného zamestnanca je omnoho stabilnejší; medziročné zmeny sa pohybujú väčšinou do 2 – 3 %. Bratislavský kraj si dlhodobo udržiava najvyšší pomer, ktorý však kolíše len mierne – medzi 126 a 131 obyvateľmi na jedného zamestnanca, pričom zmena medzi rokmi predstavuje zväčša menej ako 1,5 %. Naopak, Prešovský kraj, ktorý má najnižší pomer (79 – 88), zaznamenal postupný nárast, najmä v rokoch 2019 – 2022, keď sa každoročne zvyšoval o približne 2 – 4 %. Celoslovenský priemer sa počas sledovaného obdobia pohyboval v úzkom intervale (93,6 – 98,4), pričom medziročné zmeny boli minimálne a väčšinou nepresiahli 1 – 2 %.

V nasledujúcej tabuľke (Tabuľka 44) je uvedený priemerný počet zamestnancov podľa veľkostných skupín v miestnej samospráve.

Tabuľka 44 Vývoj priemerného počet zamestnancov v miestnej samospráve podľa veľkostných skupín

Veľkostná skupina	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2024 vs. 2019	
0-199	2,20	2,16	2,15	2,25	2,27	2,30	4,57%	↑
200-499	5,94	5,81	5,82	5,87	6,12	6,14	3,44%	↑
500-999	12,46	12,23	12,28	12,27	12,49	12,54	0,62%	↑
1000-1999	17,46	17,31	17,58	17,26	17,75	18,85	7,94%	↑
2000-4999	31,62	31,06	30,99	30,67	31,36	31,95	1,05%	↑
5000-9999	75,77	74,63	74,25	72,30	74,67	74,70	-1,42%	↓
10000-49000	186,44	182,69	181,55	180,86	183,33	180,58	-3,14%	↓
50000-99999	525,23	520,35	508,71	510,24	499,31	490,71	-6,57%	↓
100000 a viac	1161,043	1170,043	1216,265	1151,46	1051,125	976	-15,94%	↓

Zdroj: Vlastné spracovanie

Trend v tabuľke (Tabuľka 44) naznačuje rast zamestnanosti v menších obciach a naopak pokles vo väčších mestách.

Najmenšie obce (do 199 obyvateľov) zaznamenali mierny nárast zamestnanosti o 4,6 %, pričom podobný trend je viditeľný aj v skupinách 200 – 499 obyvateľov (+3,4 %), 500 – 999 obyvateľov (+0,6 %) a 1000 – 1999 obyvateľov (+7,9 %). Rovnaký vývoj nastal aj v skupine 2000 – 4999 obyvateľov, kde zamestnanosť stúpila približne o 1 %.

Naopak, v kategórii 5 000 – 9999 obyvateľov ide v miestnej samospráve o mierny úbytok (–1,4 %), zatiaľ čo v skupine 10 000 – 49 000 obyvateľov už bol pokles výraznejší (–3,1 %). Ešte výraznejšie znižovanie zamestnanosti nastalo vo veľkých mestách s 50 000 - 99 999 obyvateľmi (–6,6 %) a najmä v kategórii nad 100 000 obyvateľov, kde sa počet zamestnancov znížil o viac než tretinu (–15,9 %).

V rámci analýzy je dôležité venovať pozornosť aj vývoju priemerných osobných nákladov na obyvateľa v jednotlivých veľkostných kategóriách obcí. Tabuľka 9 prináša prehľad za roky 2013 – 2024 a zahŕňa všetky obce Slovenska rozdelené podľa počtu obyvateľov.



Tabuľka 45 Priemerné osobné náklady na počet obyvateľov podľa veľkostných kategórií obcí v eurách

Označenia riadkov	Počet obcí	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
0-199	413	136,75	163,03	172,88	183,12	196,76	207,36	230,01	235,94	257,01	279,17	286,68	319,21
200-499	702	158,69	174,26	186,24	199,28	209,99	226,42	251,28	262,64	275	297,14	316	358,85
500-999	733	166,21	181,04	196,09	210,66	225,93	246,25	274,69	290,16	304,54	334,07	353,78	379,07
1000-1999	602	134,69	145,75	156,97	168,69	178,03	195,8	218,87	229,62	240,21	264,65	280,7	303,72
2000-4999	315	110,31	119,81	127,77	137,66	144,57	162,74	182,7	194,51	204,17	218,63	234,06	255,46
5000-9999	75	115,15	120,82	129,14	138,02	150,83	165,07	189,6	190,97	204,16	221,4	254,72	279,44
10000-49000	75	94,72	102,86	103,83	112,09	123,36	134,55	152,79	162,51	173,78	193,87	210,15	244,2
50000-99999	8	81,03	100,73	89,61	133,41	110,13	116,59	135	198,34	156,21	166,52	254,18	257,35
100000 a viac	1	49,5	52,74	54,38	58,39	78,74	67,19	76,48	98,33	120,39	258,53	218,1	171,33
Celkový súčet	2924	144,25	159,11	170,51	182,77	194,33	211,13	235,46	246,86	260,15	283,7	300,62	330,39

Zdroj: Vlastné spracovanie

Poznámka: Mesto Bratislava a mesto Košice boli osobitne rozdelené na jednotlivé mestské časti, z tohto dôvodu nie sú zaradené vo veľkostnej skupine 100 000 a viac obyvateľov

Z údajov vyplýva, že osobné náklady na obyvateľa v sledovanom období rastú vo všetkých kategóriách obcí, pričom celkový priemer sa viac ako zdvojnásobil – z 144,25 € na obyvateľa v roku 2013 na 330,39 € na obyvateľa v roku 2024. Najvyššie hodnoty dlhodobo dosahujú obce do 999 obyvateľov, kde sa náklady v roku 2024 pohybujú od 319,21 € na obyvateľa v kategórii do 199 obyvateľov až po 379,07 € na obyvateľa v kategórii 500 – 999 obyvateľov.

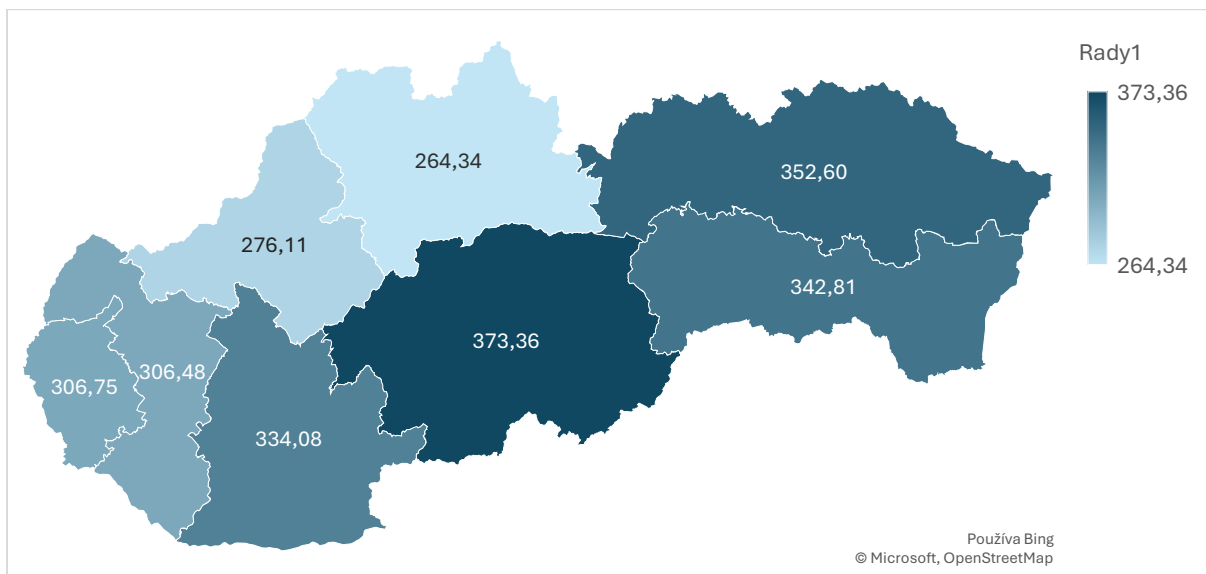
Naopak, väčšie mestá vykazujú nižšie hodnoty, avšak s výraznými výkyvmi. Kategória 100 000 a viac obyvateľov dosiahla v roku 2021 hodnotu 258,53 € na obyvateľa, ale do roku 2024 klesla na 171,33 € na obyvateľa. Podobne aj mestá s 50 000 – 99 999 obyvateľmi zaznamenali medzi rokmi výrazné kolísanie osobných nákladov.

V zásade možno pozorovať dva zásadné javy vo výške osobných nákladov prepočítaných na obyvateľov: menšie obce majú vyššie osobné náklady na obyvateľa, pretože fixné náklady na zamestnancov sú rozpočítané na malý počet obyvateľov, a väčšie mestá vykazujú nestabilitu, kde vývoj nie je lineárny a môže súvisieť so špecifickými vplyvmi (reorganizácie, legislatívne zmeny, pandemické roky).

Celkový obraz tak ukazuje, že obecná samospráva sa dlhodobo potýka s rastúcimi osobnými nákladmi, pričom najviac sú týmto trendom zaťažené malé obce, ktoré majú vo fragmentovanej územnej samospráve najväčší podiel.

Zdroj: Vlastné spracovanie znázorňuje priemerné náklady na obyvateľa v obciach a mestách podľa samosprávnych krajov v roku 2024. Z grafu je možné identifikovať regionálne rozdiely vo výške priemerných osobných nákladov prepočítaných na zamestnanca medzi jednotlivými samosprávnymi krajmi.

Graf 21 Priemerné osobné náklady prepočítané na obyvateľa v obciach a mestách podľa samosprávnych krajov v roku 2024 v eurách



Zdroj: Vlastné spracovanie

V roku 2024 dosiahli priemerné osobné náklady na jedného obyvateľa na úrovni samosprávnych krajov značné rozdiely. Najvyššie hodnoty vykázal Banskobystrický kraj (373,36 € na obyvateľa), nasledovaný Prešovským krajom (352,60 € na obyvateľa), čo poukazuje na vyššiu finančnú náročnosť v regiónoch s väčším podielom menších obcí. Nad celoslovenským priemerom (330,52 € na obyvateľa) sa nachádzajú aj Košický (343,15 € na obyvateľa) a Nitriansky kraj (334,08 € na obyvateľa). Naopak, nižšie hodnoty dosiahli Bratislavský (309,06 € na obyvateľa) a Trnavský kraj (306,48 € na obyvateľa), pričom najnižšie náklady na obyvateľa zaznamenali Trenčiansky kraj (276,11 € na obyvateľa) a Žilinský kraj (264,34 € na obyvateľa). Rozdiel medzi najvyššou a najnižšou hodnotou predstavuje viac než 109 € na jedného obyvateľa, čo poukazuje na významný vplyv veľkostnej štruktúry obcí a počtu obyvateľov na efektívnosť hospodárenia jednotlivých regiónov.



Tabuľka 46 Priemerné osobné náklady prepočítané na obyvateľa v obciach a mestách podľa samosprávnych krajov v rokoch 2013 – 2024 v eurách

Kraj	Počet obcí	Počet obyvateľov 2024	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Banskobystrický kraj	515	611096	149,91	167,70	180,46	203,54	216,46	229,90	256,16	269,59	283,80	308,83	323,21	373,36
Bratislavský kraj	88	736261	150,85	159,69	162,02	172,68	182,54	194,86	218,66	228,85	236,66	262,89	291,01	309,06
Košický kraj	462	778974	150,26	165,03	175,40	188,39	202,59	222,80	250,85	261,32	271,66	298,58	316,24	343,15
Nitriansky kraj	354	665600	146,04	156,19	164,94	180,48	189,99	204,87	229,73	241,32	252,55	273,05	290,33	334,08
Prešovský kraj	663	809573	148,46	169,18	187,11	192,38	204,62	224,65	246,29	260,51	277,39	301,04	316,33	352,60
Trenčiansky kraj	276	565572	129,04	141,69	149,74	158,00	167,78	185,64	206,93	212,09	228,18	248,38	269,57	276,11
Trnavský kraj	250	565330	143,92	155,27	164,76	172,19	183,81	197,87	224,83	235,09	248,41	274,55	293,05	306,48
Žilinský kraj	316	687255	127,69	137,28	144,29	156,67	164,92	180,16	201,83	211,80	221,79	241,36	256,43	264,34
Celkový súčet	2924	5419661	144,31	159,17	170,59	182,85	194,40	211,22	235,56	246,96	260,25	283,81	300,73	330,52

Vývoj priemerných osobných nákladov na obyvateľa v období rokov 2013 – 2024 ukazuje ich postupný rast vo všetkých samosprávnych krajoch. Kým v roku 2013 sa hodnoty pohybovali od 127,69 € v Žilinskom kraji po 150,85 € v Bratislavskom kraji, v roku 2024 dosiahli rozpätie od 264,34 € v Žilinskom kraji po 373,36 € v Banskobystrickom kraji. Celoslovenský priemer sa tak za sledované obdobie viac než zdvojnásobil, a to zo 144,31 € na 330,52 € na obyvateľa. Najvyššie náklady vykazujú Banskobystrický a Prešovský kraj, zatiaľ čo najnižšie dlhodobu dosahujú Žilinský a Trenčiansky kraj. Rozdiel medzi najvyššou a najnižšou hodnotou predstavuje v roku 2024 až 109 € na jedného obyvateľa, čo potvrdzuje, že štruktúra obcí a počet obyvateľov zásadne ovplyvňujú efektívnosť hospodárenia v územnej samospráve.

Tabuľka 47 poskytuje detailný pohľad na percentuálne zmeny v zamestnanosti a mzdových nákladoch v okresoch Slovenska medzi rokmi 2019 a 2024 v územnej samospráve. Údaje odhaľujú výraznú územnú diferenciáciu: kým v niektorých okresoch došlo k poklesu počtu zamestnancov, inde nastal prudký nárast, často sprevádzaný neúmerným rastom mzdových výdavkov.

Tabuľka 47 Percentuálne zmeny v zamestnanosti a osobných nákladoch medzi rokmi 2019 a 2024 v miestnej samospráve podľa okresov

Okres	Zmena zamestnanosti od roku 2019	Zmena osobných nákladov v % od roku 2019
Okres Bánovce nad Bebravou	-0,96%	37,46%
Okres Banská Bystrica	6,52%	46,70%
Okres Banská Štiavnica	0,36%	41,74%
Okres Bardejov	-6,91%	9,45%
Okres Bratislava I	14,79%	44,70%
Okres Bratislava II	18,48%	81,04%
Okres Bratislava III	-9,92%	58,37%
Okres Bratislava IV	18,13%	51,64%
Okres Bratislava V	349,32%	302,96%
Okres Brezno	7,51%	68,47%
Okres Bytča	6,55%	41,90%
Okres Čadca	-5,90%	32,10%
Okres Detva	0,34%	45,78%
Okres Dolný Kubín	-2,94%	39,27%
Okres Dunajská Streda	-5,77%	50,40%
Okres Galanta	-0,46%	46,32%
Okres Gelnica	-5,89%	41,99%
Okres Hlohovec	5,86%	44,25%
Okres Humenné	-2,67%	36,44%

Okres	Zmena zamestnanosti od roku 2019	Zmena osobných nákladov v % od roku 2019
Okres Ilava	-1,71%	39,20%
Okres Kežmarok	-3,40%	38,13%
Okres Komárno	-3,58%	22,23%
Okres Košice - okolie	3,17%	43,48%
Okres Košice I	-2,44%	47,57%
Okres Košice II	19,44%	53,66%
Okres Košice III	-17,25%	29,26%
Okres Košice IV	0,68%	28,58%
Okres Krupina	10,67%	52,87%
Okres Kysucké Nové Mesto	-5,00%	27,52%
Okres Levice	-4,48%	83,89%
Okres Levoča	0,94%	45,33%
Okres Liptovský Mikuláš	0,45%	37,17%
Okres Lučenec	-23,24%	40,08%
Okres Malacky	6,43%	53,84%
Okres Martin	-2,01%	27,26%
Okres Medzilaborce	-12,08%	17,82%
Okres Michalovce	-16,37%	38,79%
Okres Myjava	-4,67%	34,35%
Okres Námestovo	-12,39%	39,45%
Okres Nitra	7,22%	133,55%
Okres Nové Mesto nad Váhom	3,46%	33,76%
Okres Nové Zámky	-1,34%	36,48%
Okres Partizánske	4,96%	36,85%
Okres Pezinok	3,78%	166,23%
Okres Piešťany	-0,30%	28,89%
Okres Poltár	13,43%	53,87%
Okres Poprad	-0,07%	51,89%
Okres Považská Bystrica	5,50%	40,66%
Okres Prešov	6,05%	49,25%
Okres Prievidza	-1,15%	40,18%
Okres Púchov	-9,72%	36,34%
Okres Revúca	-6,85%	30,59%
Okres Rimavská Sobota	-6,98%	38,89%
Okres Rožňava	-2,20%	34,83%
Okres Ružomberok	0,29%	36,21%
Okres Sabinov	20,91%	66,73%
Okres Senec	13,59%	59,36%
Okres Senica	-4,84%	83,71%
Okres Skalica	4,99%	44,23%
Okres Snina	2,01%	44,26%
Okres Sobrance	7,39%	42,06%
Okres Spišská Nová Ves	12,45%	52,90%
Okres Stará Ľubovňa	-9,73%	21,08%

Okres	Zmena zamestnanosti od roku 2019	Zmena osobných nákladov v % od roku 2019
Okres Stropkov	22,23%	103,77%
Okres Svidník	-15,15%	33,20%
Okres Šaľa	-3,87%	27,88%
Okres Topoľčany	-9,54%	35,11%
Okres Trebišov	-8,92%	29,33%
Okres Trenčín	2,91%	44,93%
Okres Trnava	6,20%	51,99%
Okres Turčianske Teplice	-15,05%	24,50%
Okres Tvrdošín	-17,59%	26,99%
Okres Veľký Krtíš	-1,38%	40,37%
Okres Vranov nad Topľou	2,32%	86,34%
Okres Zlaté Moravce	-1,02%	40,99%
Okres Zvolen	7,33%	55,66%
Okres Žarnovica	-15,25%	63,43%
Okres Žiar nad Hronom	-7,45%	35,19%
Okres Žilina	5,30%	40,90%
Spolu	0,71%	50,54%

Zdroj: Vlastné spracovanie

Z údajov v tabuľke (Tabuľka 47) vyplýva, že celková zamestnanosť v samospráve mierne vzrástla o 0,71 %, zatiaľ čo mzdové náklady stúpili o viac ako 50 %. Najvýraznejšie nárasty zamestnanosti aj miezd zaznamenali niektoré špecifické okresy, najmä Bratislava V (+349 % zamestnanosť; +303 % náklady) či Nitra, Pezinok a Vranov nad Topľou, kde prudký rast nákladov naznačuje zásadné zmeny v štruktúre a financovaní miestnych organizácií. Naopak, viaceré okresy dosiahli výrazné poklesy zamestnanosti (Lučenec, Tvrdošín, Michalovce), pričom mzdové náklady rástli oveľa miernejšie.

4.2 Samosprávne kraje

Vývoj zamestnanosti v samosprávnych krajoch je v nasledujúcej tabuľke (Tabuľka 48).

Tabuľka 48 Vývoj počtu zamestnancov v samosprávnych krajoch

Kraj	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Banskobystrický samosprávny kraj	188	234	300,6	334,5	338,1	333,1
Bratislavský samosprávny kraj	245,84	247,9	258	255	228	233,5
Košický samosprávny kraj	222	229	246	260	247	243
Nitriansky samosprávny kraj	252,6	256	259	268,6	260,6	243,7
Prešovský samosprávny kraj	242	250	281	298	300	301
Trenčiansky samosprávny kraj	159,5	167,7	194,4	197,2	195,3	185,7
Trnavský samosprávny kraj	225	225	207	214,8	223,5	250,7
Žilinský samosprávny kraj	246,81	255,56	255,8	262,27	244,45	249
Celkový súčet	1781,75	1865,16	2001,8	2090,37	2036,95	2039,7

Zdroj: Vlastné spracovanie

Údaje v tabuľke (Tabuľka 48) ukazujú, že celkový počet zamestnancov v samosprávnych krajoch v sledovanom období rástol, pričom najvyšší nárast nastal medzi rokmi 2019 a 2022, keď celková zamestnanosť stúpila z približne 1 782 na viac než 2 090 zamestnancov. Po roku 2022 už vidno miernu stabilizáciu, resp. pokles v niektorých krajoch, čo sa odráža aj v celkovom súčte, ktorý sa v rokoch 2023 a 2024 udržiava na podobnej úrovni. Najvýraznejší rast počtu zamestnancov zaznamenal Banskobystrický kraj, ktorý sa z 188 zamestnancov v roku 2019 zvýšil až na 333 v roku 2024. Naopak, Bratislavský a Nitriansky kraj vykázali medzi rokmi 2022 a 2024 pokles personálu.

V tabuľke (Tabuľka 49) je zobrazený vývoj celkových osobných nákladov v jednotlivých samosprávnych krajoch za obdobie rokov 2013 – 2024. Z údajov vyplýva, že vo všetkých krajoch došlo k výraznému nárastu výdavkov, hoci dynamika rastu sa líšila podľa regiónov.



Tabuľka 49 Osobné náklady v samosprávnych krajoch v eurách

Kraj	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2024 vs. 2013	2024 vs. 2023
Banskobystrický kraj	3 246 734,74	3 149 295,85	2 926 060,02	2 654 475,39	2 881 891,23	3 333 822,02	4 377 363,99	5 561 193,94	7 539 738,66	9 667 701,53	10 116 274,33	10 585 148,13	326,02%	4,63%
Bratislavský kraj	6 580 771,00	6 648 589,93	7 294 756,90	8 335 698,66	9 474 503,00	8 770 784,55	9 825 608,19	10 036 269,68	12 505 540,93	12 625 197,76	13 087 278,06	14 862 074,51	225,84%	13,56%
Košický kraj	3 830 007,58	4 240 373,66	4 555 901,18	5 178 388,19	5 484 619,49	5 714 928,59	6 651 571,29	6 991 672,72	8 068 002,64	9 553 889,51	9 672 870,54	9 724 001,87	253,89%	0,53%
Nitriansky kraj	4 593 527,00	4 861 097,10	5 139 297,31	5 703 095,45	6 342 214,21	6 826 223,11	7 980 570,61	8 041 673,59	9 575 789,95	10 350 249,35	11 690 602,88	11 150 173,94	242,74%	-4,62%
Prešovský kraj	3 782 849,35	3 541 232,13	4 282 899,35	4 168 014,83	5 013 878,44	5 402 617,40	6 677 603,71	7 620 497,58	9 399 320,67	10 221 322,27	12 011 388,71	12 382 160,35	327,32%	3,09%
Trenčiansky kraj	3 251 140,40	3 237 003,80	3 120 630,97	3 322 028,62	3 451 959,20	3 716 924,43	4 100 416,90	4 506 290,97	5 625 251,98	6 287 997,00	6 714 590,34	6 709 777,61	206,38%	-0,07%
Trnavský kraj	5 373 464,38	5 169 706,15	5 362 584,65	5 303 385,50	5 794 084,63	5 914 848,42	6 933 572,77	7 018 689,68	7 558 631,15	8 256 000,30	9 419 712,69	11 071 826,43	206,05%	17,54%
Žilinský kraj	3 804 568,43	3 461 391,08	3 922 285,06	4 142 150,97	4 532 330,32	5 615 632,20	6 209 928,21	6 508 214,09	8 148 861,42	8 678 019,50	8 718 184,76	9 207 674,93	242,02%	5,61%
Spolu	34 463 062,88	34 308 689,70	36 604 415,44	38 807 237,61	42 975 480,52	45 295 780,72	52 756 635,67	56 284 502,25	68 421 137,40	75 640 377,22	81 430 902,31	85 692 837,77	248,65%	5,23%

Zdroj: Vlastné spracovanie

Osobné náklady v samosprávnych krajoch v období 2013 – 2024 zaznamenali výrazný rast, pričom celkový objem sa zvýšil z 34,46 mil. € na 85,69 mil. €, čo predstavuje nárast o 248,65 %. Najvyšší relatívny prírastok zaznamenali Prešovský kraj (327,32 %) a Banskobystrický kraj (326,02 %). Najnižšie tempo rastu dosiahol Trenčiansky kraj (206,38 %), pričom v roku 2024 boli jeho náklady prakticky rovnaké ako rok predtým (medziročná zmena –0,07 %). Bratislavský kraj vykazuje relatívne nižší rast (225,84 %), avšak v absolútnych číslach má najvyššie náklady spomedzi všetkých regiónov, ktoré v roku 2024 prekročili 14,8 mil. €. Nitriansky kraj dosiahol hodnotu 11,15 mil. € (242,74 % oproti 2013), no medziročne poklesol o 4,62 %. Naopak, Trnavský kraj zaznamenal v roku 2024 najvyšší medziročný nárast (17,54 %). Žilinský kraj vykázal rast o 242,02 % s medziročným zvýšením o 5,61 %. Celkové výsledky potvrdzujú, že osobné náklady v samosprávnych krajoch sa za poslednú dekádu viac než zdvojnásobili, pričom dynamika rastu nie je rovnomerná a odráža regionálne rozdiely.

Tabuľka 50 porovnáva percentuálne zmeny v zamestnanosti a osobných nákladoch v samosprávnych krajoch medzi rokmi 2019 a 2024.

Tabuľka 50 Percentuálne zmeny v zamestnanosti a osobných nákladoch medzi rokmi 2019 a 2024 v samosprávnych krajoch

	Zmena zamestnanosti od roku 2019	Zmena osobných nákladov v % od roku 2019
Banskobystrický samosprávny kraj	77,18%	141,82%
Bratislavský samosprávny kraj	-5,02%	51,26%
Košický samosprávny kraj	9,46%	46,19%
Nitriansky samosprávny kraj	-3,52%	39,72%
Prešovský samosprávny kraj	24,38%	85,43%
Trenčiansky samosprávny kraj	16,43%	63,64%
Trnavský samosprávny kraj	11,42%	59,68%
Žilinský samosprávny kraj	0,89%	48,27%
Banskobystrický samosprávny kraj	14,48%	62,43%

Zdroj: Vlastné spracovanie

Z Tabuľka 50 vyplýva, že vývoj v samosprávnych krajoch je veľmi rozdielny. Najvýraznejší rast zamestnanosti dosiahol Banskobystrický kraj (+77 %), ktorý zároveň zaznamenal aj najvyšší nárast osobných nákladov až o 142 %. Silný rast zamestnanosti je viditeľný aj v Prešovskom (+24 %) a Trenčianskom kraji (+16 %). Naopak, Bratislavský a Nitriansky kraj počet zamestnancov mierne znížili, hoci ich osobné náklady aj tak vzrástli. Takmer všetky kraje

zaznamenali výrazný rast osobných nákladov, najčastejšie v pásme 40–65 %, čo odzrkadľuje celoplošný trend rastu platov vo verejnom sektore.

V nasledujúcej tabuľke (Tabuľka 51) je zobrazený vývoj ročných osobných nákladov prepočítaných na jedného zamestnanca v jednotlivých samosprávnych krajoch v období rokov 2019 až 2024.

Tabuľka 51 Ročné osobné náklady prepočítané na 1 zamestnanca v eurách v samosprávnych krajoch

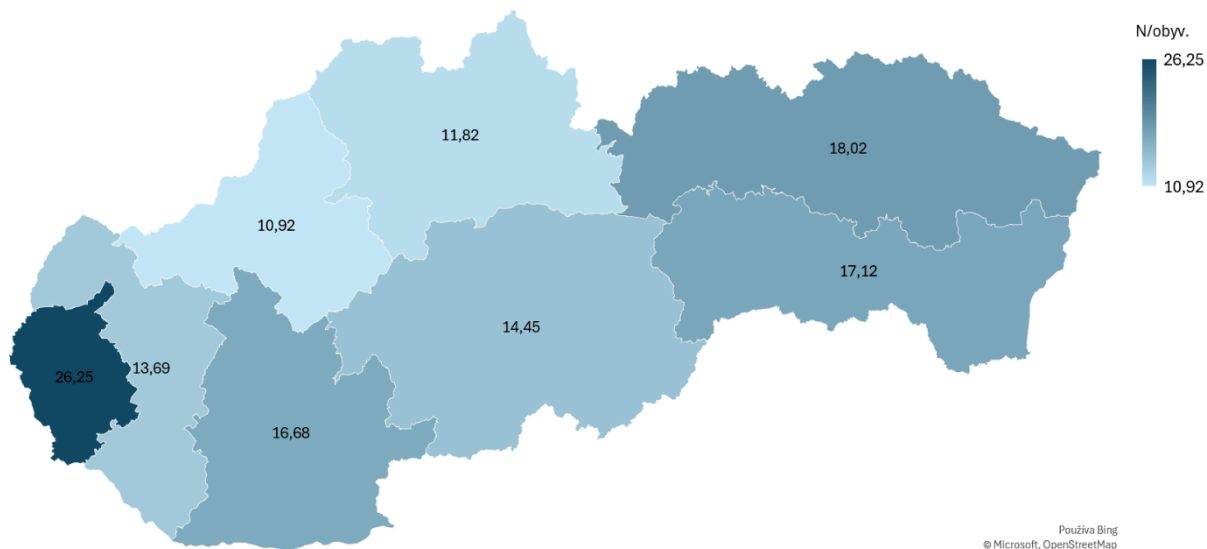
Kraj	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Banskobystrický samosprávny kraj	23283,85	23765,79	25082,30	28901,95	29920,95	31777,69
Bratislavský samosprávny kraj	39967,49	40485,15	48471,09	49510,58	57400,34	63649,14
Košický samosprávny kraj	29962,03	30531,32	32796,76	36745,73	39161,42	40016,47
Nitriansky samosprávny kraj	31593,71	31412,79	36972,16	38534,06	44860,33	45753,69
Prešovský samosprávny kraj	27593,40	30481,99	33449,54	34299,74	40037,96	41136,75
Trenčiansky samosprávny kraj	25707,94	26871,14	28936,48	31886,39	34380,90	36132,35
Trnavský samosprávny kraj	30815,88	31194,18	36515,13	38435,76	42146,37	44163,65
Žilinský samosprávny kraj	25160,76	25466,48	31856,38	33088,11	35664,49	36978,61
Celkový súčet	29609,45	30176,77	34179,81	36185,16	39976,88	42012,47

Zdroj: Vlastné spracovanie

Z tabuľky (Tabuľka 51) vyplýva, že ročné osobné náklady na jedného zamestnanca v samosprávnych krajoch v období 2019 až 2024 stabilne rástli vo všetkých regiónoch, pričom tempo rastu sa líši podľa kraja. Najvyššie dlhodobé náklady má Bratislavský samosprávny kraj, ktorý v roku 2024 dosahuje viac než 63 000 € na zamestnanca. Podobne výrazný nárast je viditeľný aj v Nitrianskom, Prešovskom a Trenčianskom kraji, kde v niektorých rokoch došlo k skokovému zvýšeniu nákladov. Na druhej strane kraje ako Banskobystrický, Košický či Žilinský vykazujú plynulejší, konzistentný rast nákladov, ktorý skôr odráža prirodzený vývoj miezd v čase, bez výrazných jednorazových skokov. Z pohľadu celkového priemeru náklady na jedného zamestnanca vzrástli zo 29 609 € v roku 2019 na viac ako 42 000 € v roku 2024.

Analýza osobných nákladov podľa počtu obyvateľov a podľa rozlohy samosprávnych krajov v roku 2024 ukazuje výrazné regionálne rozdiely. Graf 22 znázorňuje osobné náklady prepočítaného na jedného obyvateľa v jednotlivých samosprávnych krajoch v roku 2024.

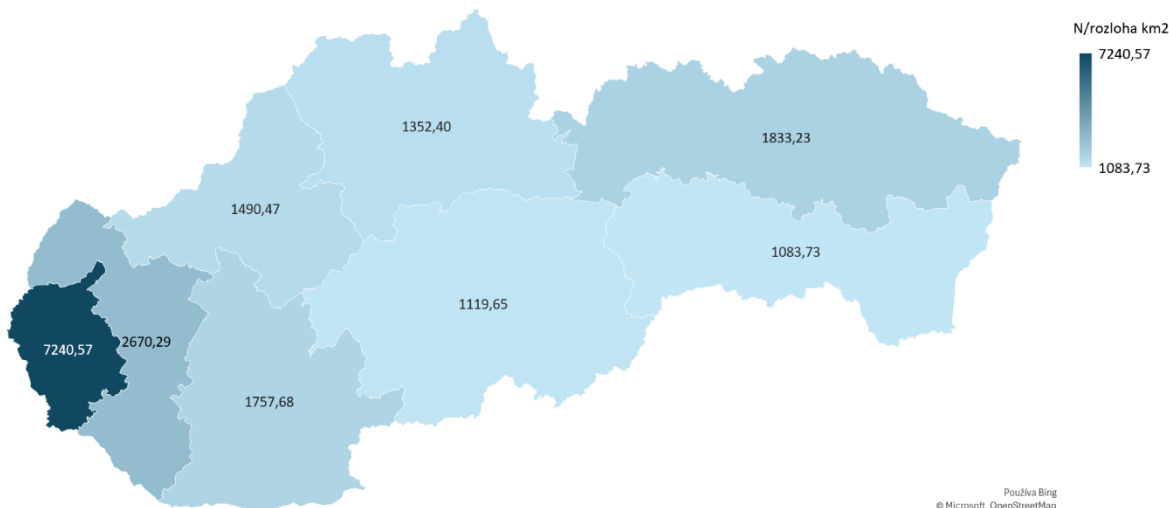
Graf 22 Osobné náklady prepočítané na obyvateľa v samosprávnych krajoch v roku 2024 v eurách



Zdroj: Vlastné spracovanie

Pri prepočte na obyvateľa vedie Bratislavský kraj (26,25 eur/obyv.), pričom vyššie hodnoty vykazuje aj Prešovský kraj (18,02 eur/obyv.) a Košický kraj (17,12 eur/obyv.). Najnižšie náklady na obyvateľa dosahujú Trenčiansky (10,92 eur/obyv.) a Žilinský kraj (11,82 eur/obyv.). Graf 23 zachytáva osobné náklady vo vzťahu k rozlohe jednotlivých samosprávnych krajov v roku 2024.

Graf 23 Osobné náklady prepočítané na rozlohu samosprávnych krajov v roku 2024 v eurách



Zdroj: Vlastné spracovanie

Najvyššie náklady na km² vykazuje Bratislavský kraj (7240,57 eur/km²), čo súvisí s jeho malou rozlohou, vysokou koncentráciou obyvateľstva a zároveň najvyššími absolútnymi nákladmi.



Nasleduje Trnavský kraj (2670,29 eur/km²), zatiaľ čo najnižšie hodnoty dosahujú Banskobystrický (1119,65 eur/km²) a Košický kraj (1083,73 eur/km²). Tieto výsledky potvrdzujú, že rozdiely medzi krajinami sú výrazné nielen v absolútnych číslach, ale aj pri vzťahovaní k územnej rozlohe a počtu obyvateľov. Bratislavský kraj síce patrí k regiónom s relatívne miernejším tempom rastu osobných nákladov, no jeho malé územie a vysoká hustota osídlenia spôsobujú extrémne hodnoty.

5 VEREJNOPRÁVNE KORPORÁCIE

V kapitole vymedzíme vybrané verejnoprávne korporácie (napr. Slovenská televízia a rozhlas, Matica Slovenská, vládne agentúry) a budeme sledovať vývoj počtu zamestnanosti za posledných 5 rokov, pričom údaje budeme čerpať z účtovných závierok.

5.1 Sociálna poisťovňa

Sociálna poisťovňa predstavuje verejnoprávnú inštitúciu s vlastnou právnou subjektivitou. Počet zamestnancov od roku 2019 nerástol (rast o 41 zamestnancov v kontexte veľkej inštitúcie hodnotíme ako stagnáciu, vzhľadom na prirodzenú fluktuáciu zamestnancov – PN, materská a pod.).

Tabuľka 52: Vývoj počtu zamestnancov Sociálnej poisťovne

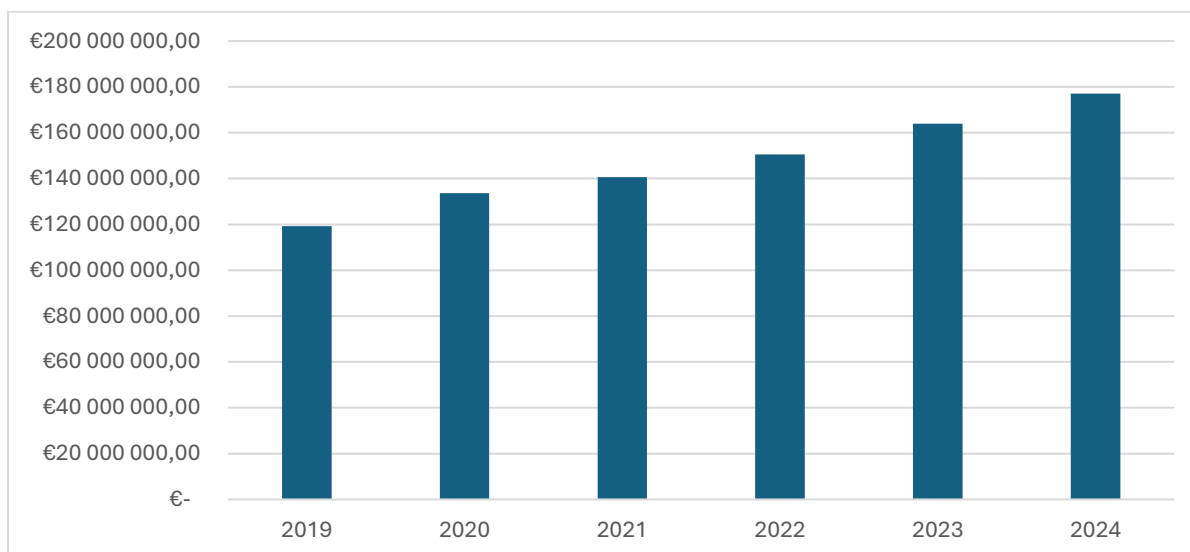
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Sociálna poisťovňa	5334	5365	5 401	5 385	5358	5375

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných závierok

V kontexte Sociálnej poisťovne však vnímame aj počet zamestnancov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a niektorých činností, ktoré môžu byť zdvojené. Audit tejto oblasti a prípadné presnejšie definovanie kompetencií by mohlo prispieť k zníženiu počtu zamestnancov oboch inštitúcií.

Výdavky Sociálnej poisťovne na zamestnancov predstavujú v roku 2024 viac ako 177 mil. €. Tieto výdavky narástli od roku 2019 o približne 48 %, zo 119 mil. €. Náklady na zamestnanca sú v porovnaní s inými štátnymi inštitúciami nižšie a predstavujú 2 700 € mesačne. Od roku 2019 tieto náklady vzrástli o 47 %.

Graf 24 Výdavky Sociálnej poisťovne na osobné náklady

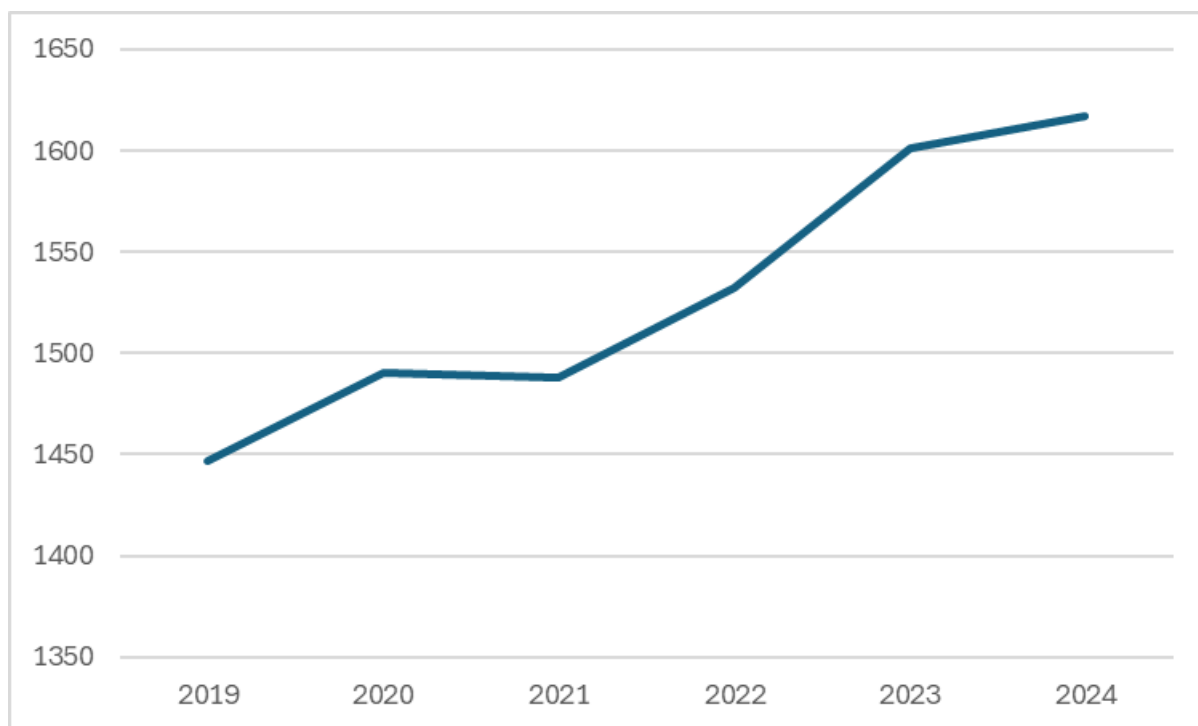


Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných záznamov

5.2 Slovenská televízia a rozhlas (Rozhlas a televízia Slovenska)

Slovenská televízia a Rozhlas predstavuje štátneho vysielateľa televízneho a rozhlasového vysielania. Inštitúcia zamestnáva 1617 zamestnancov v roku 2024. Počet zamestnancov inštitúcie je dostupný za rok 2024, pričom pred rokom 2024 pracovali zamestnanci televízie pod značkou Rozhlas a televízia Slovenska. Ich počet vzrástol o takmer 160 od roku 2019, t. j. o asi 12 %.

Graf 25: Vývoj počtu zamestnancov RTVS/STVR od roku 2019

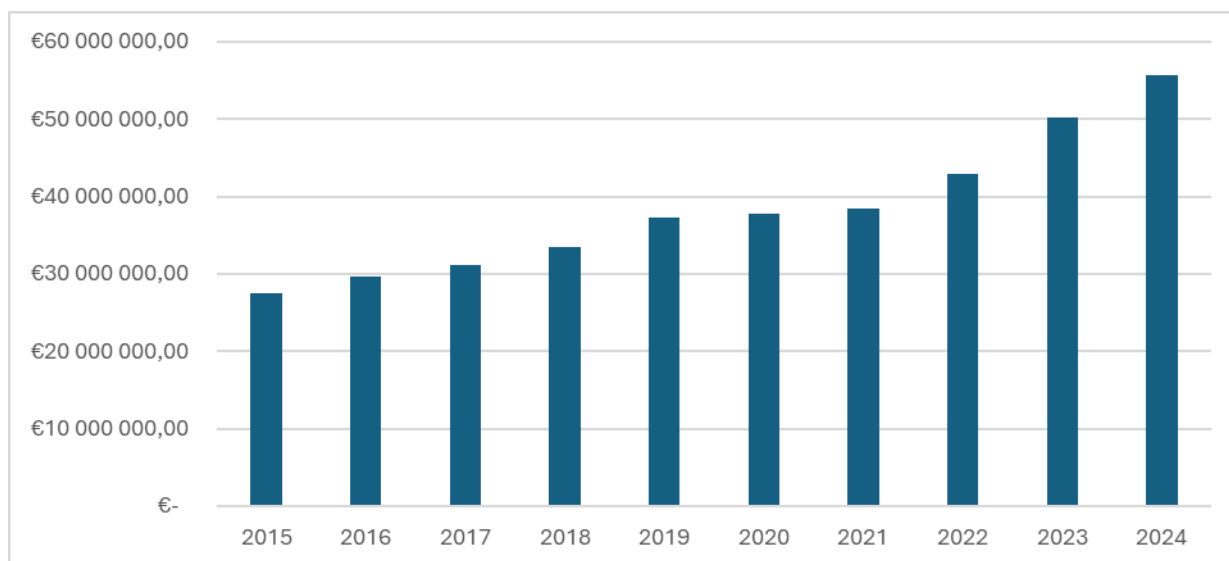


Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade účtovných závierok

Osobné náklady v RTVS, resp. STVR dosiahli v roku 2024 asi 55,6 mil. eur, v prepočte na zamestnanca na rok asi 34,4 tis. eur.

V porovnaní s konkurenciou na Slovensku štátna televízia vykazuje niekoľko rozdielov. Interný počet zamestnancov TV Markíza (Markíza Slovakia), ktorý predstavuje dlhodobu trhového lídra na slovenskom televíznom trhu dosahuje pritom 363 zamestnancov a osobné náklady na jedného zamestnanca tejto spoločnosti predstavovali približne 55 600 eur v roku 2024. Osobné náklady zamestnanca pre STVR predstavujú v roku 2024 asi 34 420 eur za rok. Z porovnania sa tak zdá, že RTVS a neskôr STVR má vysokú zamestnanosť, pričom jej zamestnanci v porovnaní so súkromným sektorom nie sú dostatočne zaplatení. Pri rovnakom mzdovom zaťažení, ktoré dosahuje súkromný vysielateľ by sa počet zamestnancov televízie musel znížiť o asi 600 (znamenalo by to rovnaké osobné náklady na zamestnanca).

Graf 26 Osobné náklady v RTVS, v roku 2024 RTVS a STVR spolu



Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade účtovných závierok

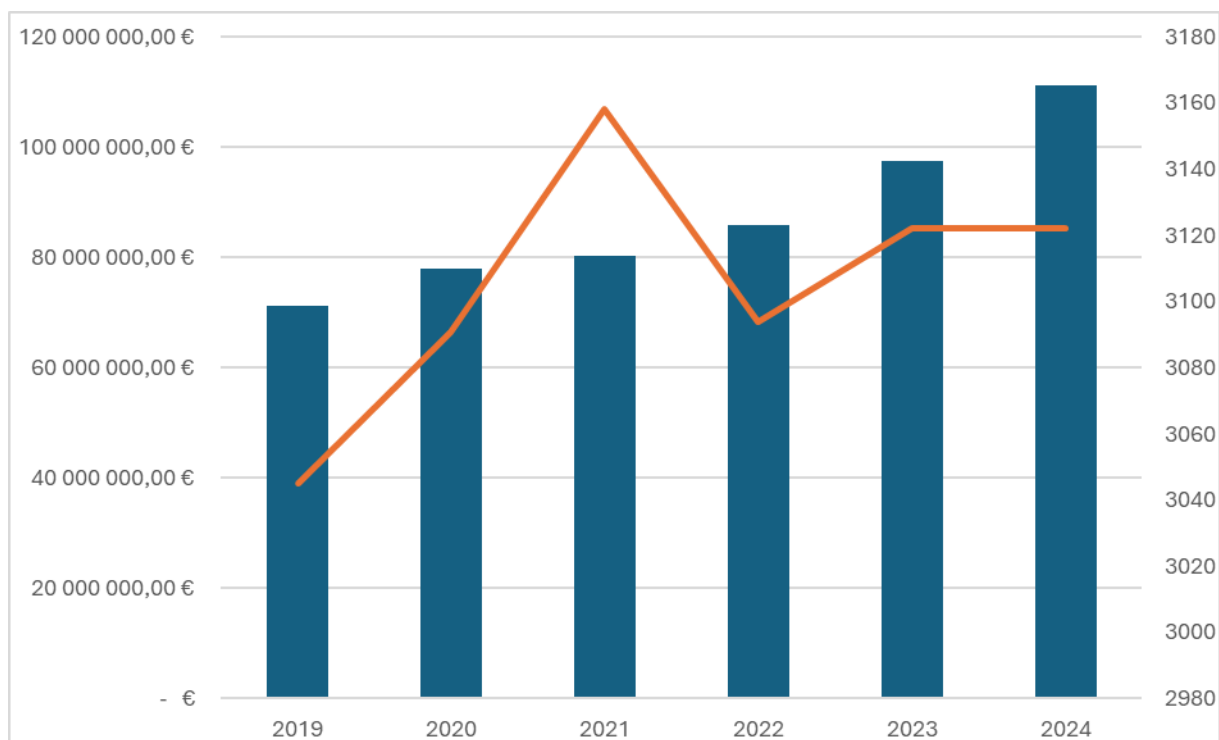
5.3 Slovenská akadémia vied

Slovenská akadémia vied predstavuje verejnoprávnú inštitúciu založenú priamo zákonom. Slovenská akadémia vied pozostávala k 31.12.2024 z jednej rozpočtovej a 47 verejných výskumných inštitúcií. SAV prešla veľkou transformáciou v roku 2022.

Patrí medzi veľkých štátnych zamestnávateľov najmä výskumníkov a výskumných pracovníkov. Počet zamestnancov sa zvýšil z necelých 3 050 v roku 2019 na viac ako 3 120 v roku 2024. Rast zamestnanosti predstavuje 3 %. Zamestnanosť najvýraznejšie v percentách vzrástla v Centre pre využitie pokročilých materiálov SAV z 10 na 18 %. V absolútnom počte sa najviac zvýšil počet zamestnancov na Biomedicínskom centre SAV o 30 zamestnancov. Biomedicínske centrum SAV je najväčšie aj z hľadiska počtu zamestnancov, pričom podľa výročnej správy evidovalo 313 zamestnancov v roku 2024.

Osobné náklady sa zvýšili od roku 2019 o 56 %, zo 71 mil. € na 111 mil. €. Najvyššie osobné náklady eviduje Biomedicínske centrum SAV, a to takmer 10 mil. € v roku 2024. Biomedicínske centrum eviduje aj najvyšší nárast osobných nákladov od roku 2019, a to o 3,4 mil. €. Percentuálne najvyšší nárast je evidovaný pri Centre pre využitie pokročilých materiálov SAV, najmä v súvislosti s nárastom zamestnanosti, a to o 106 % v kontexte predchádzajúcich 6 rokov.

Graf 27: Vývoj osobných nákladov a priemerného prepočítaného počtu zamestnancov v SAV



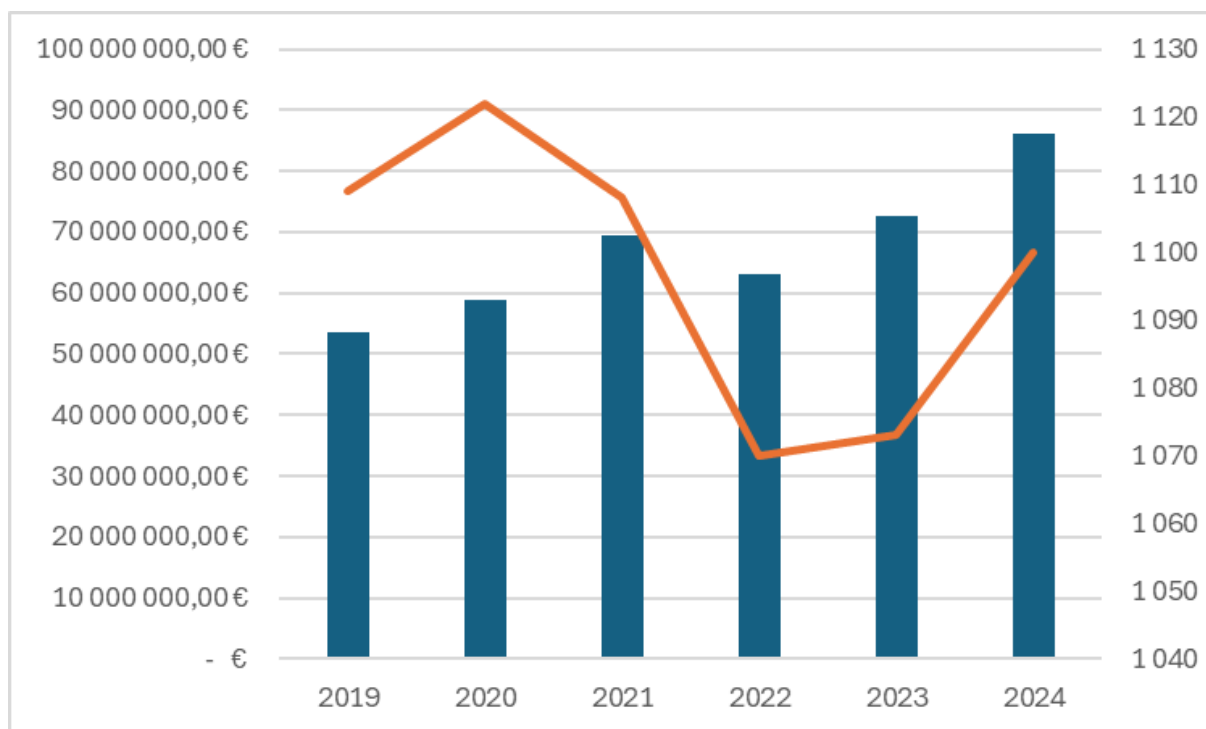
Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade účtovných závierok

5.4 Národná banka Slovenska

Národná banka Slovenska je zriadená samostatným zákonom ako právnická osoba so sídlom v Bratislave, nezapísaná do obchodného registra. Jej úlohy po vstupe do eurozóny zahŕňajú okrem podieľania sa na menovej politike, ktorú však určuje ECB, najmä podporu plynulého a hospodárneho fungovania platobných systémov, udržiavanie devízových rezerv, výkon ďalších činností podľa osobitných predpisov a podobne.

Počet zamestnancov NBS dlhodobo presahuje 1 000. V roku 2023 sa síce znížil na 1 073, čo bolo najmenej v sledovanom období, následne však opäť narástol na 1 100 zamestnancov. Špecifikom inštitúcie sú mimoriadne vysoké osobné náklady na zamestnanca, ktoré v prepočte na mesiac presiahli v roku 2024 6 500 €. Celkovo inštitúcia na osobné náklady podľa výročnej správy vynaložila viac ako 86 mil. €. Ročne dochádza k pomerne dynamickému rastu osobných nákladov; výnimku predstavoval rok 2022, kedy medziročne došlo dokonca k poklesu o približne šesť miliónov €. Tento pokles NBS vysvetľuje znížením rezerv na odchodné a nižšími nákladmi na zdravotnú starostlivosť zamestnancov po odoznení pandémie. V danom roku sa tiež znížil počet zamestnancov inštitúcie, čo mierne pribrzdilo rast mzdových nákladov.

Graf 28: Vývoj osobných nákladov a priemerného prepočítaného počtu zamestnancov v NBS



Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade výročných správ

Napriek uvedenému sa zdá, že v NBS pretrváva relatívne vysoká úroveň mzdového ohodnotenia, čo však čiastočne vychádza aj z vyššej kvalifikačnej štruktúry zamestnancov organizácie.

Ani v porovnaní s inými štátmi EÚ 27 nie je možné jednoznačne indikovať, či v banke existuje alebo neexistuje prezamestnanosť.

Tabuľka 53: Počet zamestnancov vybraných centrálnych bánk

	Počet zamestnancov (2024)
Danmarks Nationalbank (Dánsko)	496
ČNB (Česká republika)	1 417
NBP (Poľsko)	3 289
MNB (Maďarsko)	1 758
BNB (Bulharsko)	957
NBS (Slovensko)	1 100

Zdroj: Výročné správy centrálnych bánk

Spomedzi vybraných centrálnych bánk okolitých krajín, resp. Dánska (porovnateľné počtom obyvateľov) sa javí, že zamestnanosť v NBS je pomerne vysoká, a to najmä vzhľadom na fakt, že ostatné porovnávané krajiny majú do značnej miery (Maďarsko, Poľsko, Česko) alebo do

obmedzenej miery (Dánsko, Bulharsko) vlastnú menovú politiku. Najmä v prípade Dánska je zaujímavý počet zamestnancov centrálnej banky na viac ako polovičnej úrovni oproti Slovensku.

5.5 Matica slovenská

Postavenie a činnosť Matice slovenskej je upravená Zákonom č. 68/1997 Z. z. o Matici slovenskej. Ide o verejnoprávnu ustanovizeň, ktorá má najmä národný a kultúrny charakter. Počet zamestnancov Matice slovenskej má tendenciu mierneho poklesu, keď sa od roku 2019 znížili od roku 2019 do roku 2024 zo 61 na 54.

Tabuľka: Počet zamestnancov Matice slovenskej

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Počet zamestnancov	61	61	61	58	54	54

Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade Výročných správ a Registra účtovných závierok

Osobné náklady nie sú dostupné za celú dobu, až za rok 2024, Matica pravidelne v správach o hospodárení publikuje mzdové náklady. Priemerný náklad na zamestnanca mesačne v roku 2024 predstavoval 1800 eur.

6 PODNIKY S MAJETKOVOU ÚČASŤOU ŠTÁTU

V kapitole vymedzíme vybrané podniky s účasťou štátu. Vývoj počtu zamestnancov sledujeme v uplynulých piatich rokoch na základe údajov z účtovných závierok a výročných správ. Tieto podniky v súčte tvoria dôležitú časť zamestnanosti.

Z logických dôvodov sme do tejto časti analýzy zaradili aj dve organizácie, ktoré nemajú formu obchodnej spoločnosti – teda z pohľadu obchodného práva nie sú „podnikmi“. Ide o Železnice Slovenskej republiky a Slovenskú správu ciest. Činnosť Železníc Slovenskej republiky, napriek tomu, že ide o spoločnosť zriadenú priamo zákonom, je natoľko podnikateľská a štruktúra organizácie pripomína spoločnosť, že de facto ide o podnikateľský subjekt, aj keď monopolného charakteru.

Slovenská správa ciest je naproti tomu síce rozpočtovou organizáciou štátu, avšak jej zaradenie do tejto kapitoly je dôležité aj z hľadiska porovnateľnosti s Národnou diaľničnou spoločnosťou, ktorá už obchodnou spoločnosťou je. Činnosti oboch organizácií sú síce v mnohom odlišné, avšak vo svojej podstate obe zabezpečujú údržbu cestnej siete.

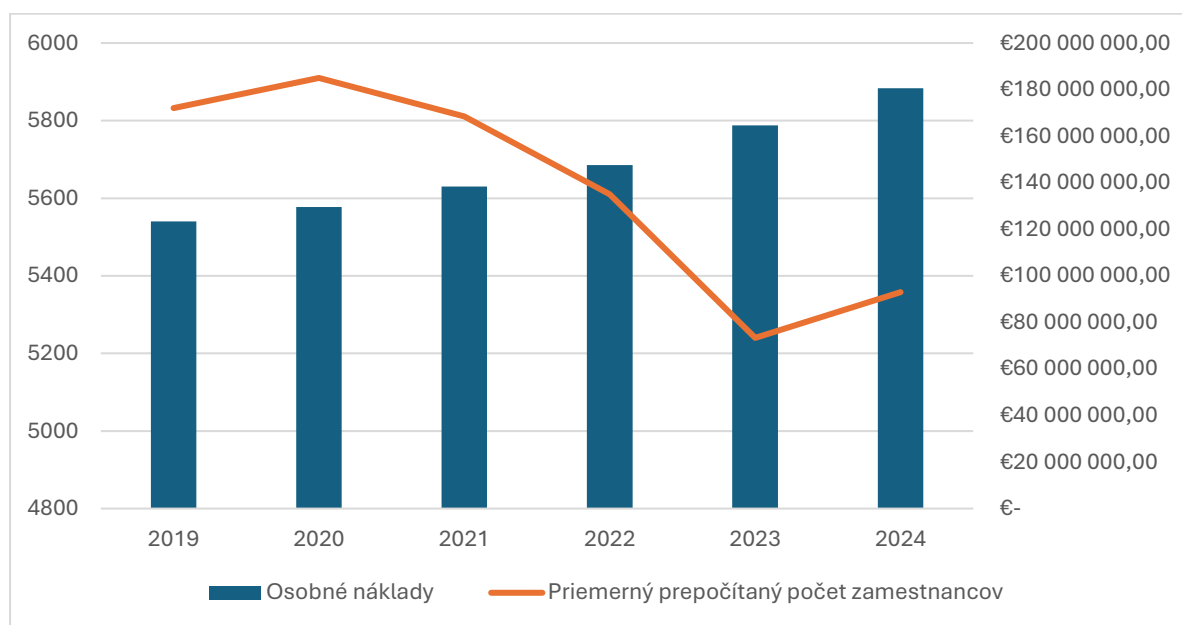
6.1 Železnice Slovenskej republiky

ŽSR predstavujú správcu infraštruktúry železničných tratí. Táto organizácia každoročne dostáva dotácie zo štátneho rozpočtu, avšak má aj pomerne značné vlastné príjmy za prenájom majetku a užívanie koľají. ŽSR je správcom železničnej infraštruktúry, čo v praktickom zmysle predstavuje najmä koľajnice a stanice, avšak v jej portfóliu sa nachádza aj viacero budov a pozemkov s rôznym využitím, ako aj technologických a technických zariadení.

Vývoj počtu zamestnancov za uplynulých 5 rokov má v prípade ŽSR klesajúcu tendenciu. Zatiaľ čo v roku 2020 sa oproti roku 2019 počet zamestnancov ŽSR takmer nezmenil, následne začal pomerne dynamicky klesať. Priemerné tempo poklesu zamestnancov dosiahlo v sledovanom období 1,2 % ročne, čo kumulatívne znamená zníženie počtu zamestnancov v roku 2024 oproti roku 2019 o 5,9 %, resp. o 800 zamestnancov. Tento pokles je spôsobený viacerými faktormi, medzi ktoré patrí aj modernizácia železničných tratí, ktorou sa potreba personálu znižuje.

Osobné mzdové náklady a ich vývoj v ŽSR naznačujú trvalý a kontinuálny rast, ktorý sa zrýchlil po roku 2021. V roku 2024 vynaložili ŽSR na náklady na zamestnancov približne 376 mil. €, pričom v roku 2019 to bolo 272 mil. €.

Graf 29: Vývoj osobných nákladov a priemerného prepočítaného počtu zamestnancov v ŽSR



Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade účtovných závierok

Zaujímavé je porovnanie počtu zamestnancov správcu infraštruktúry na Slovensku, v Českej republike a v Poľsku.

Tabuľka 54: Porovnanie výkonnosti ŽSR, SŽ (Česká republika) a PKP (Poľsko)

	Počet zamestnancov	Počet km spravovaných tratí celkom	Počet zamestnancov na km trate
Železnice Slovenskej republiky (Slovensko)	12 821 (2024)	3 629 (2024)	3,53
Správa železnic (Česká republika)	16 732 (2024)	9 346 (2024)	1,79
PKP Polskie Linie Kolejowe (Poľsko)	37 292 (2023)	18 806 (2023)	1,98

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov výročných správ

Jednoduché porovnanie naznačuje možné úspory u správcu infraštruktúry. Kým na Slovensku pripadá na km trate až 3,5 zamestnanca, v Poľsku sú to len necelý dvaja zamestnanci a v ČR

dokonca len 1,79 zamestnancov. Dosiahnutie podobnej úrovne ako v Česku by znamenalo zníženie potreby počtu zamestnancov o približne 6 000, čo by na osobných nákladoch predstavovalo úsporu až 175 mil. € ročne (vypočítané na základe roku 2024, pričom každoročne sa mzdy valorizujú). K podobným výsledkom prichádza aj analýza UHP.

Potreba znížovať počty zamestnancov železníc priamo vyplýva aj zo stavu infraštruktúry. Moderný stav železníc vyžaduje menej zamestnancov.

6.2 Železničná spoločnosť Slovensko

Železničná spoločnosť Slovensko predstavuje kľúčového osobného železničného prepravcu na slovenskom trhu. Z pohľadu zamestnanosti patrí medzi veľkých zamestnávateľov na Slovensku; v roku 2024 spoločnosť deklarovala 5 300 zamestnancov. Ich počet síce medziročne vzrástol o približne 2,25 %, avšak v sledovanom období rokov 2019 – 2024 došlo k pomerne zásadnému zníženiu zamestnanosti v podniku. Počet zamestnancov klesol z 5 832. Najväčší pokles nastal v roku 2023 oproti roku 2022, čo súvisí aj so zmenami v predčasných dôchodkoch. Podnik podľa medializovaných informácií čelí viacerým výzvam v oblasti zamestnanosti – na jednej strane nedostatku zamestnancov na kľúčových pozíciách, ako napríklad rušňovodiči, zároveň však môže na niektorých miestach dochádzať k prezamestnanosti. Manažment spoločnosti tlačí na znižovanie počtu zamestnancov za prepážkami a zavádzanie samovýpravného systému.

V medzinárodnom porovnaní sa však nezdá, že by v podniku existovala zásadná prezamestnanosť. Počet vybavených cestujúcich na jedného zamestnanca je dokonca vyšší ako v prípade českého prepravcu.

Tabuľka 55: Porovnanie výkonnosti České dráhy a ZSSK

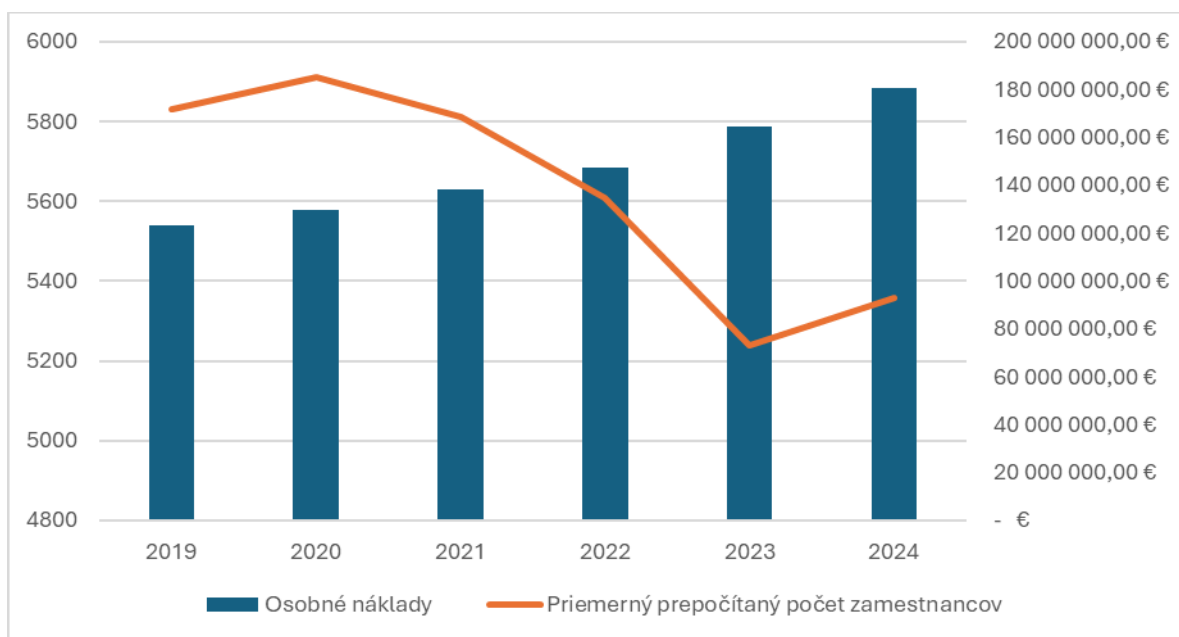
	Počet zamestnancov	Počet vybavených cestujúcich (vnútroštátna a medzinárodná preprava spolu)	Počet vybavených cestujúcich na zamestnanca

Železničná spoločnosť Slovensko a. s.	5 358 (2024)	70,76 mil. (2024)	13 206
České dráhy (osobná preprava)	13 380 (2023) ⁴⁶	164,37 mil. (2023)	12 284

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov účtovných závierok a výročných správ spoločností

Osobné náklady vo firme každoročne rastú. Kým v roku 2019 dosahovali približne 123 mil. €, v roku 2024 to bolo už viac ako 180 mil. €. Pri prepočte na zamestnanca došlo k výraznému zvýšeniu osobných nákladov najmä v roku 2023. Tento rast, napriek poklesu zamestnanosti, je spôsobený zvyšovaním miezd kľúčových zamestnancov, najmä rušňovodičov.

Graf 30: Vývoj osobných nákladov a priemerného prepočítaného počtu zamestnancov v ZSSK



Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade registra účtovných závierok a výročných správ

V oblasti zamestnanosti tohto podniku bude kľúčové sledovať dôsledky liberalizácie železničnej prepravy. Z hľadiska konsolidácie verejných financií je ZSSK dôležitý podnik, pretože väčšinu jeho príjmov tvorí štátna dotácia na prevádzku služieb vo verejnom záujme. Odporúčame zamerať sa najmä na jeho ďalšie zefektívňovanie, s výhľadom na

⁴⁶ Priemerný evidenčný počet, rok 2023, viď Statistická ročenka ČD, údaj iba za osobného prepravcu České dráhy a. s.

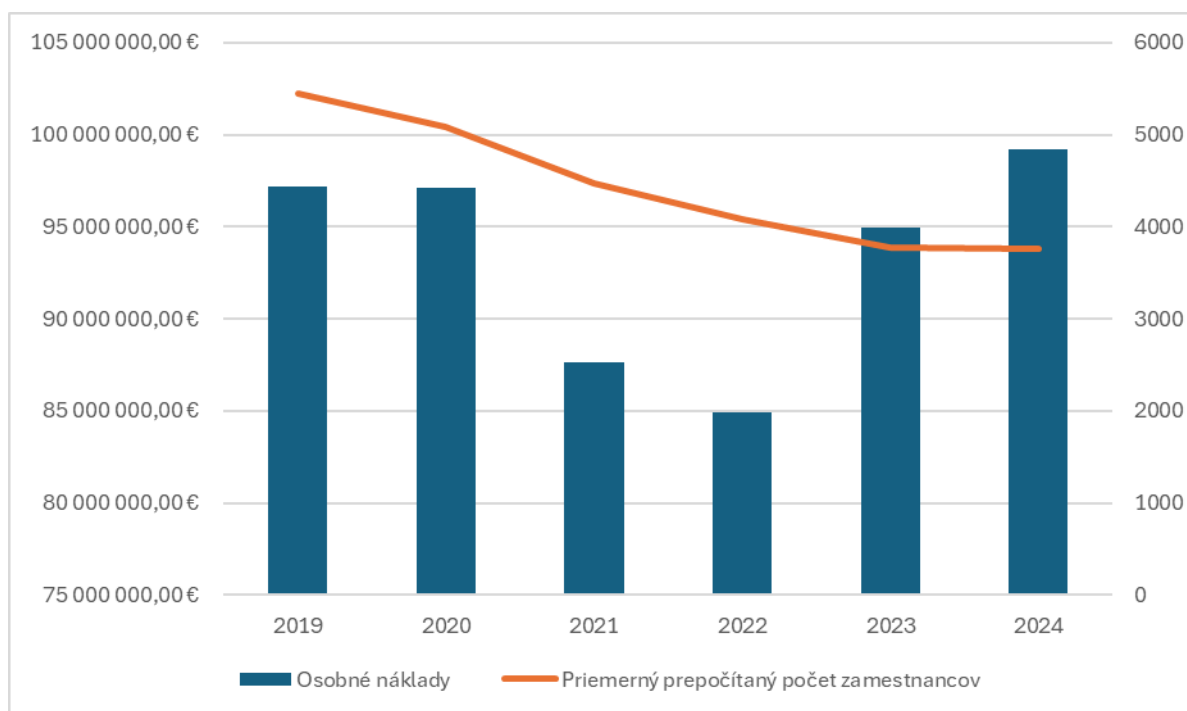
konkurencieschopnosť, a zväžiť privatizáciu niektorých činností s cieľom znížiť objem prostriedkov, ktoré poskytuje štát vo forme dotácie.

6.3 Cargo Slovakia

Železničná spoločnosť Cargo Slovakia predstavuje dôležitého zamestnávateľa a prepravcu nákladov na Slovensku.

Zamestnanosť v podniku sa od roku 2019 do roku 2024 zásadne znížila. Pokles zamestnanosti kumulatívne predstavuje až 31 %, keď sa počet zamestnancov znížil z 5 445 na 3 762 v roku 2024. Pokles súvisí so zlými hospodárskymi výsledkami Carga a zároveň s poklesom prepravy realizovanej po slovenských koľajniciach. Jedným z dôvodov tohto poklesu je aj stav slovenskej železničnej infraštruktúry.

Graf 31: Vývoj osobných nákladov a priemerného prepočítaného počtu zamestnancov v Cargo Slovakia



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov účtovných závierok

Relatívne premenlivé sú preto osobné náklady. Tie v roku 2021 a v roku 2022 medziročne dokonca zásadne klesali a to najmä z dôvodov zníženia počtu zamestnancov podniku. Od roku 2023 dochádza k rastu osobných nákladov na 99 mil. eur. Od roku 2019 však osobné náklady narástli len o asi 2 %.

V medzinárodnom porovnaní s Českou republikou sa však zdá, že objem prepraveného tovaru na zamestnanca je stále pomerne nízky. Kým na zamestnanca ČD Cargo (rovnako v štátnych rukách) pripadá prepravený tovar za rok 9 180 ton, v SR je to iba 6 380 ton.

Tabuľka 56: Porovnanie výkonnosti ZSSK Cargo a ČD Cargo

	Počet zamestnancov (2024)	Objem prepraveného tovaru	Objem prepraveného tovaru na zamestnanca
Železničná spoločnosť Cargo Slovakia	3762	24 mil. ton	6380 ton
ČD Cargo	6176	56,7 mil. ton	9181 ton

Zdroj: Výročné správy spoločností

V hypotetickom príklade, ak by bol prepravený objem na zamestnanca na Slovensku rovnaký ako v Česku, bolo by nevyhnutné znížiť zamestnanosť v podniku ešte o 1 300 ľudí. Napriek výraznému poklesu počtu zamestnancov sa dnes javí, že v podniku môže existovať určitá miera prezamestnanosti. Otázkou však zostáva, či komerčnú prepravu tovarov, ktorú na Slovensku vykonávajú aj súkromné firmy, musí zabezpečovať štátny prepravca. Odporúčame zvážiť privatizáciu tejto akciovej spoločnosti. Nevyhnutne musí nasledovať aj riešenie stavu slovenských koľajníc, aby bolo možné zvýšiť objem prepraveného tovaru.

6.4 Letisko Bratislava

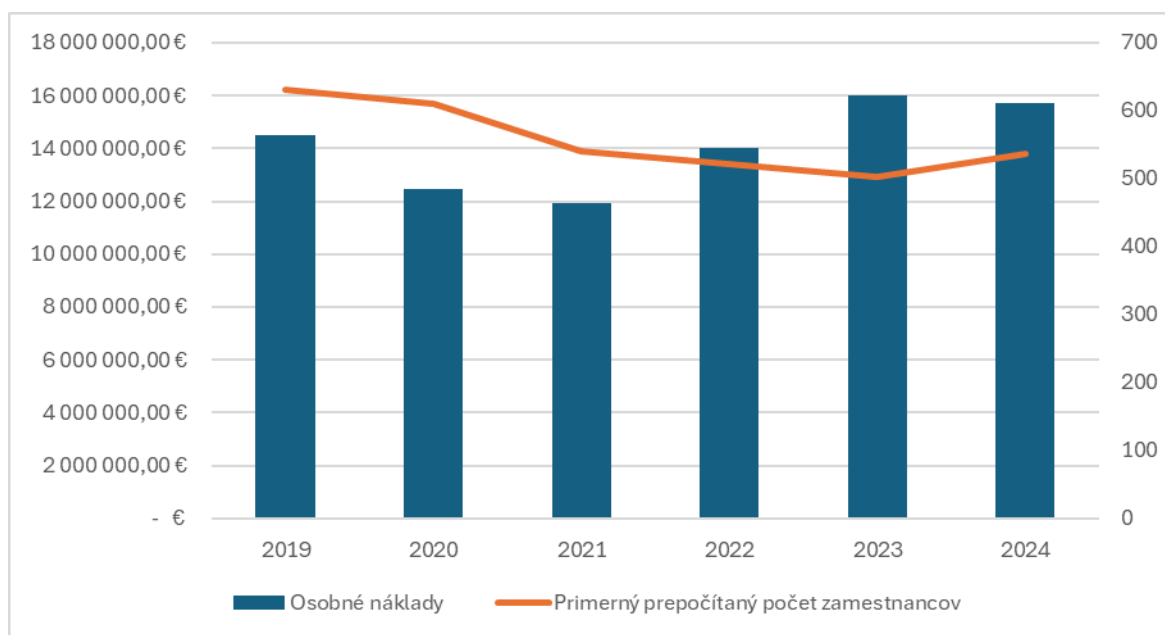
Letisko M. R. Štefánika predstavuje štátnu firmu, ktorá je kľúčovým a najdôležitejším hráčom v oblasti národnej ako i medzinárodnej leteckej prepravy na Slovensku.

Z pohľadu zamestnávania ide o relatívne veľkého zamestnávateľa s počtom zamestnancov viac ako 500. Letisko bolo v minulosti takmer sprivatizované; privatizačné rozhodnutie bolo zrušené v roku 2006. Počet zamestnancov sa vyvíja relatívne dynamicky, čo súvisí s činnosťou letiska, naviac v sledovanom období výrazne zasiahnutou pandémiou koronavírusu. Počet zamestnancov v roku 2019 dosiahol 631, následne došlo k pomerne dramatickému znižovaniu počtu zamestnancov až na 502. V roku 2024 dosiahlo letisko počet 536 zamestnancov, pričom

sa očakáva, že smerom do budúcnosti sa tento počet bude výraznejšie zvyšovať, najmä s ohľadom na nové ohlásené letecké linky.

Rovnako dynamicky sa vyvíjajú aj osobné náklady spoločnosti, ktoré v roku 2020 oproti predchádzajúcemu roku výrazne poklesli (o 13 %), následne sa však vrátili k rastu. Zaujímavé je, že v prepočte na zamestnanca sa tento vývoj prejavuje aj znižovaním priemerného nákladu na zamestnanca; napríklad v roku 2020 oproti roku 2019 poklesol o 11 %. Pravdepodobne má letisko, ako akciová spoločnosť, vlastnú mzdovú politiku, ktorá berie do úvahy aj hospodárske výsledky a dynamicky odmeňuje zamestnancov. Ak je to tak, ide o príklad správneho manažmentu aj štátnej akciovej spoločnosti, prenikania trhových síl do spoločnosti a ukážku, ako je možné aj v štátnej spoločnosti dosiahnuť motivačný systém hodnotenia.

Graf 32: Vývoj osobných nákladov a priemerného prepočítaného počtu zamestnancov
Letisko M. R. Štefánika Bratislava



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov účtovných závierok

Hospodárske výsledky letiska boli v sledovanom období výrazne ovplyvnené pandémiou koronavírusu a poklesom leteckej prepravy. Letisku sa však darí kontinuálne zvyšovať tržby a dokonca dosiahnuť zisk.

Medzinárodné porovnanie výkonnosti letiska je vzhľadom na špecifickosť poskytovanej služby pomerne náročné. Napriek tomu sme vybrali niekoľko letísk a prepočítali počet pasažierov na zamestnanca. V tomto kontexte sa zdá, že v prípade Letiska Bratislava je počet cestujúcich na

zamestnanca najnižší spomedzi pozorovaných letísk, čo by mohlo indikovať možnú prezamestnanosť. Zároveň však platí, že počet zamestnancov letiska nie je možné jednoducho znižovať z dôvodov zachovania bezpečnosti leteckej prepravy či dodržiavania rôznych nariadení. Cestou sa preto skôr javí zvýšenie počtu odbavených cestujúcich pri zachovaní zamestnanosti alebo len nevyhnutné zvyšovanie počtu zamestnancov. Pri väčších letiskách sa predpokladá nástup tzv. efektu „úspor z rozsahu“.⁴⁷

Tabuľka 57: Porovnanie výkonnosti bratislavského letiska a iných letísk

	Počet zamestnancov	Počet vybavených cestujúcich	Počet vybavených cestujúcich na zamestnanca
Letisko Bratislava	513 (2023)	1 813 660 (2023)	3 535,4
Letisko Košice	171 (2024)	739 010 (2024)	4 321,7
Letisko Praha	2716 (2023)	13 828 137 (2023)	5 091,4
Letisko Talinn⁴⁸	332 (2024)	3 492 114 (2023)	10 518,4

Zdroj: Výročné správy

Z hľadiska personálneho zabezpečenia sa javí tiež, že mierne viac zamestnancov a väčšiu efektivitu je možné hľadať aj v prípade Letiska M. R. Štefánika v Bratislave. Aj keď priamo nejde o zamestnancov štátu, ide o štátnu firmu, ktorej negatívne výsledky majú dopad na hospodárenie štátu. Na druhej strane, podľa medializovaných informácií v závere roka 2025 sa zdá, že objem prepravy z bratislavského letiska by sa mal zásadne zvýšiť. To by malo pomôcť finančnej situácii letiska aj v kontexte osobných nákladov.

6.5 Slovenská pošta

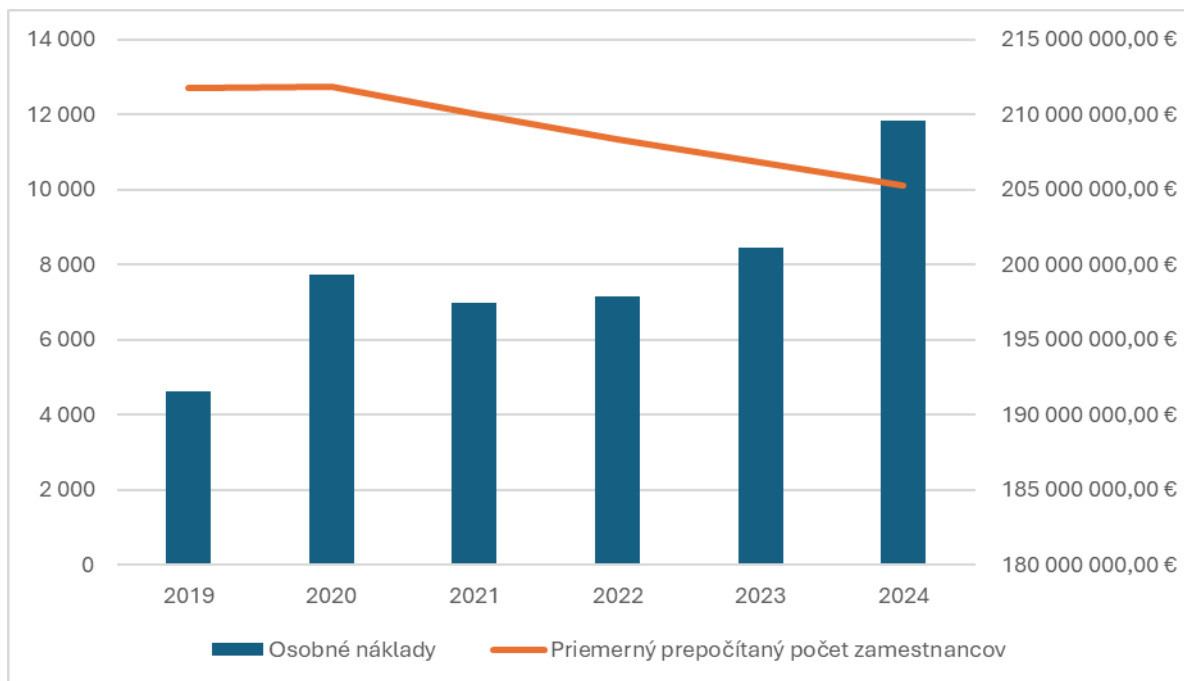
Slovenská pošta predstavuje kľúčového zamestnávateľa v pomeroch slovenskej ekonomiky. Počet jej zamestnancov ostáva na 10 tisíc, čím sa Slovenská pošta radí medzi top 5 najväčších zamestnávateľov v krajine. Na dlhodobých dátach pozorujeme dlhodobý pokles

⁴⁷ Napríklad zamestnanci na bezpečnostných prepážkach – ich počty nie je možné jednoducho znížiť, lebo by došlo k ohrozeniu plynulosti vybavovania cestujúcich, pomerne jednoducho sa však dá zvýšiť množstvo odbavených cestujúcich, ktorých pracovníci vybavujú počas pracovnej smeny.

⁴⁸ <https://airport.ee/wp-content/uploads/2025/04/Tallinna-Lennujaam-ilus-pdf-eng.pdf>

zamestnanosti, ktorý od roku 2019 zaznamenal viac ako 20 %. Pokles počtu zamestnancov pošty je pozorovateľný najmä od roku 2020.

Graf 33: Vývoj osobných nákladov a priemerného prepočítaného počtu zamestnancov v Slovenskej pošte



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov účtovných závierok

Masívny pokles zamestnanosti na Slovenskej pošte má za následok aj relatívne mierne zvyšovanie mzdových nákladov. Tie v sledovanom období od roku 2019 do roku 2024 narástli len o 9,4 %. Relatívne nízke ostávajú aj osobné náklady v prepočte na zamestnanca. V mesačnom vyjadrení predstavujú len asi 1726 eur v roku 2024, čo značí, že reálne mzdy budú v prípade Slovenskej pošty relatívne nízke.

Tabuľka 58: Porovnanie vybraných ukazovateľov Slovenskej pošty a Českej pošty

	Počet zamestnancov	Počet pobočiek	Počet zamestnancov pošty na 1000 obyvateľov	Počet zamestnancov na pobočku
Slovenská pošta a. s.	10 745 (2023)	1 365 (2024)	1,98	1,28

Česká pošta a. s.	19 702 (2024)	2900 (2024)	1,8	6,8
------------------------------	---------------	-------------	-----	-----

Zdroj: Vlastné spracovanie

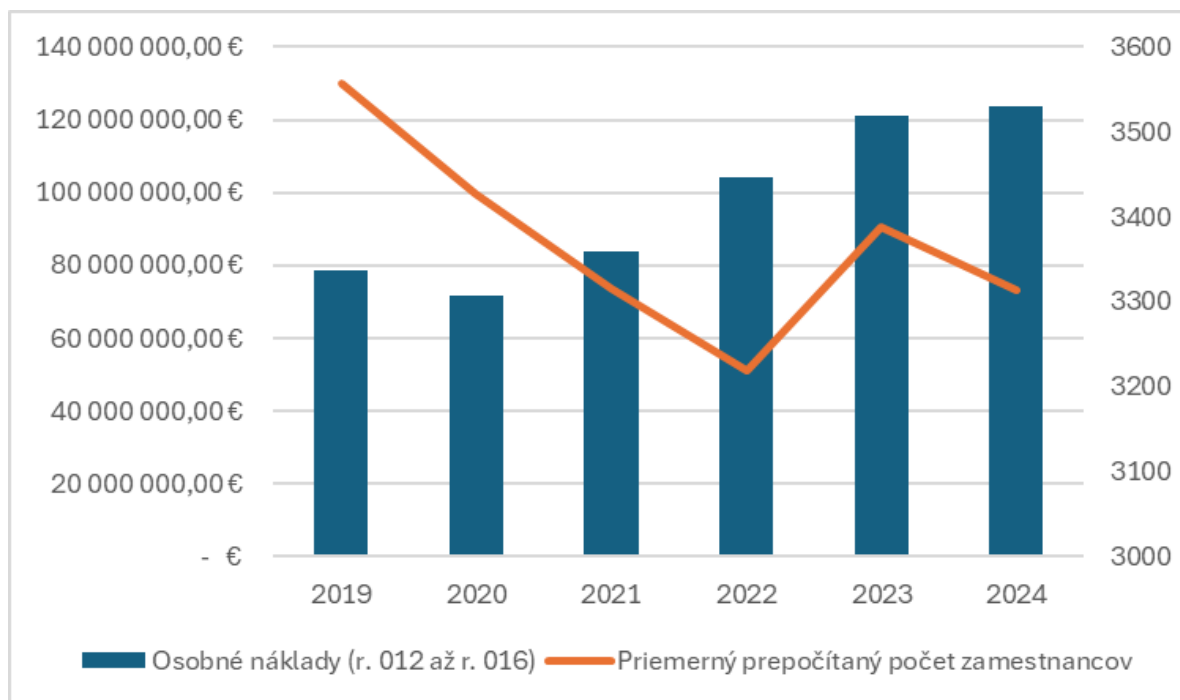
Avšak ani šetrenie na zamestnancoch sa výraznejšie neprejavuje na hospodárskych výsledkoch Slovenskej pošty. Z porovnania s Českou republikou sa zdá, že na Slovensku naďalej evidujeme množstvo malých (jednoosobových) pôšt. Približný výpočet ukazuje, že poštárov na 1 000 obyvateľov je na Slovensku viac ako v Českej republike. Pošta je podnik, ktorý nevyhnutne potrebuje optimalizáciu alebo zváženie vstupu súkromného investora.

6.6 Lesy Slovenskej republiky

Základným predmetom činnosti štátneho podniku Lesy Slovenskej republiky je spravovanie lesného a iného majetku vo vlastníctve Slovenskej republiky. Lesy zabezpečujú plnenie funkcií lesa a trvalo udržateľné využívanie hmotných a nehmotných produktov i služieb poskytovaných lesom.

Z hľadiska zamestnanosti je štátny podnik Lesy Slovenskej republiky veľkým zamestnávateľom. Počet zamestnancov v roku 2024 prevyšoval 3 300. Od roku 2019 však dochádza k postupnému poklesu zamestnanosti. V sledovanom období vzrástla zamestnanosť v podniku v roku 2023 oproti roku 2022, nasledujúci rok však došlo opäť k poklesu. Celkovo sa zamestnanosť v podniku v sledovanom období znížila o približne 7 %.

Graf 34: Vývoj osobných nákladov a priemerného prepočítaného počtu zamestnancov v Lesoch SR



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov účtovných závierok

Opačnú tendenciu však zaznamenávajú osobné náklady. Kým v roku 2020 oproti roku 2019 došlo dokonca k zníženiu nákladovosti zamestnancov, od roku 2021 pozorujeme v prípade štátneho podniku Lesy SR zásadnejší rast osobných nákladov, a to napriek poklesu počtu zamestnancov. V roku 2022 rast osobných nákladov oproti predchádzajúcemu roku dosiahol dokonca 24 %.

Prejavuje sa to aj v prepočte na mesačné osobné náklady prepočítané na zamestnanca. Kým v roku 2019 dosahovala táto suma 1 840 €, v roku 2024 to už bolo 3 100 €. Indikuje to, že platy v podniku boli v roku 2019 na pomerne nízkej úrovni, zatiaľ čo v roku 2024 presiahli celonárodný priemer. Distribúciu platov medzi jednotlivých zamestnancov však neanalyzujeme, preto je toto tvrdenie veľmi zovšeobecňujúce a vyžadovalo by ďalšie skúmanie.

Tabuľka 59: Porovnanie počtu zamestnancov a výmery spravovaných lesov SR vs. ČR

	Počet zamestnancov	Výmera lesných pozemkov (v tis. ha)	Výmera v (ha) na zamestnanca
Lesy SR⁴⁹	3314	818	247
Lesy ČR⁵⁰	3815	1 199	314

Zdroj: Výročné správy.

V porovnaní s Lesmi ČR sa zdá, že výmera lesov na jedného zamestnanca, ktorú Lesy SR obhospodarujú, je výrazne vyššia. Toto porovnanie však neberie do úvahy zložitú a určitú špecifickosť slovenskej výmery.

Lesy SR, štátny podnik, sú podľa nášho názoru odôvodniteľné aj v právnej forme štátneho podniku, aj vo forme verejného či štátneho vlastníctva. Ich privatizáciu v tomto momente neodporúčame, avšak personálny audit na zistenie počtu prebytočných zamestnancov, aj v kontexte naznačených informácií, by bolo vhodné previesť. Lesy SR však kontinuálne končia v zisku, aj keď s premenlivými tržbami, a existencia a činnosť tohto podniku nepredstavuje zásadný problém v súvislosti s konsolidáciou štátneho rozpočtu.

6.7 Všeobecná zdravotná poisťovňa

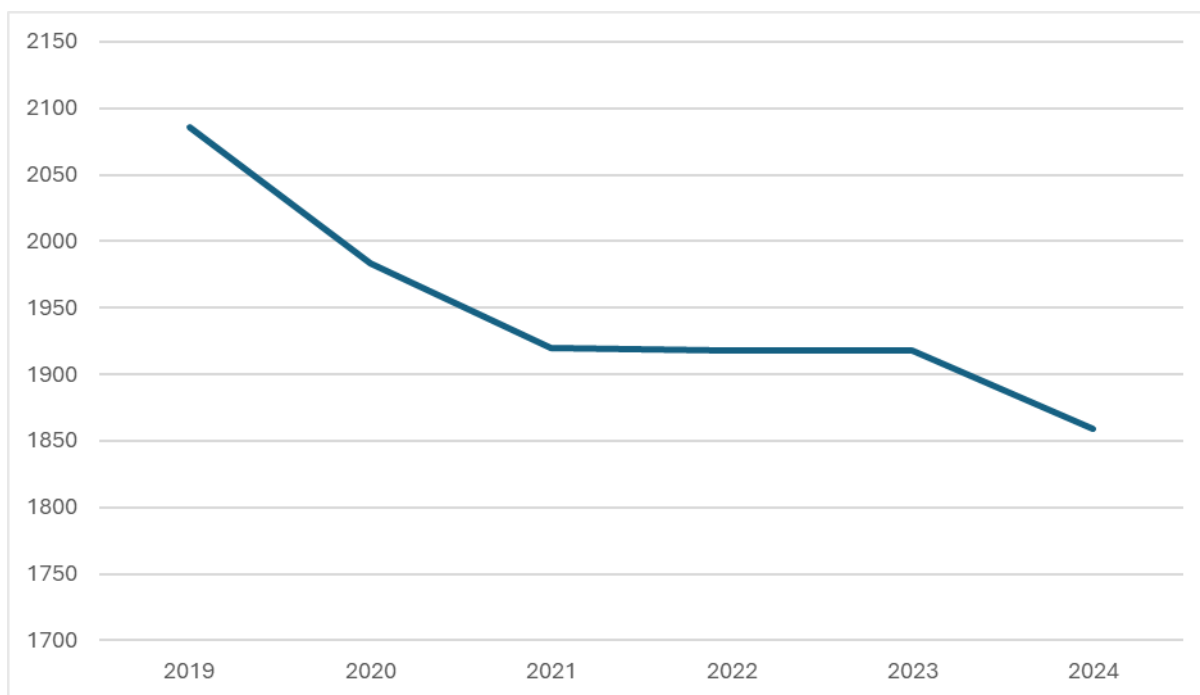
Všeobecná zdravotná poisťovňa je najväčším poskytovateľom zdravotného poistenia na Slovensku. Ide o štátnu akciovú spoločnosť. Jej finančná situácia, aj s ohľadom na zamestnanosť, je dôležitá, vzhľadom na fakt, že v minulosti bola VŠZP niekoľkokrát dofinancovaná z prostriedkov akcionára – teda štátu. Zlá finančná situácia VŠZP a prípadná prezamestnanosť v tejto spoločnosti má zásadné dopady na štátny rozpočet.

V analýze tejto inštitúcie sa nepodarilo zistiť a preukázať výšku osobných nákladov; z výročných správ boli dostupné iba údaje o počtoch zamestnancov.

⁴⁹ https://www.lesy.sk/files/lesy/o-nas/vyroczne-spravy/vyroczne-spravy/vs_2024.pdf

⁵⁰ <https://lesycr.cz/wp-content/uploads/2025/06/Vyrocní-zprava-2024-Lesy-CR.pdf>

Graf 35: Vývoj počtu zamestnancov VŠZP



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov účtovných závierok

Tieto údaje naznačujú, že dochádza k výraznejšiemu znižovaniu počtu zamestnancov. Počet zamestnancov sa od roku 2019 znížil o približne 11 %, z viac ako 2 080 v roku 2019 na približne 1 850 v roku 2024. Firma tak patrí medzi veľkých štátnych zamestnávateľov. Dôležité je však zistiť, či existujú indície možnej prezamestnanosti v podniku. V tomto prípade nie je úplne vhodné uplatniť porovnanie so zahraničím vzhľadom na výrazné rozdiely v poisťných systémoch jednotlivých krajín. Preto sme sa rozhodli porovnať počty zamestnancov voči konkurencii. Poisťovňa má oproti iným štátnym podnikom a akciovým spoločnostiam špecifickú situáciu, keďže pôsobí na konkurenčnom trhu. Jej trhový podiel je síce dominantný, avšak už nie tak výrazne ako v minulosti.

Tabuľka 60: Porovnanie počtu zamestnancov a počtu poistencov slovenských zdravotných poisťovní

Poisťovňa	Počet zamestnancov (2024)	Počet poistencov (2024)	Počet zamestnancov na klienta
-----------	------------------------------	----------------------------	----------------------------------

Všeobecná zdravotná poisťovňa (2024)	1859	2 789 082	1500
Dôvera zdravotná poisťovňa (2024)	767	1 727 147	2252
Union zdravotná poisťovňa (2024)	351	668 758	1905

Zdroj: Výročné správy zdravotných poisťovní

Z hľadiska prepočtu počtu klientov na zamestnanca vidíme, že v prípade VŠZP je tento počet najnižší. V prípade Union zdravotnej poisťovne má jeden zamestnanec „na starosti“ 1 905 klientov, v prípade Dôvery až 2 252 klientov. VŠZP mala v roku 2024 trhovú podiel približne 53 %. Preto argument, že musí obsluhovať väčšie množstvo klientov ako iné poisťovne, už nie je úplne platný.

Porovnanie počtu kontaktných miest ukazuje, že napríklad v porovnaní so zdravotnou poisťovňou Dôvera má VŠZP dokonca o jedno kontaktné miesto menej. Napriek tomu má však zamestnancov výrazne viac, čo znamená, že na jednom kontaktnom mieste VŠZP pracuje viac zamestnancov ako na jednom kontaktnom mieste Dôvery. Výrazne nižší počet pobočiek má najmenšia na trhu – Union zdravotná poisťovňa.

Tabuľka 61: Porovnanie počtu kontaktných miest slovenských zdravotných poisťovní

Poisťovňa	Počet kontaktných miest (2025)
Všeobecná zdravotná poisťovňa	74
Union zdravotná poisťovňa	43
Dôvera zdravotná poisťovňa	75

Zdroj: webové sídla zdravotných poisťovní

V tomto prípade odporúčame, aby došlo k hĺbkovému auditu v spoločnosti, k zníženiu počtu kontaktných miest a počtu zamestnancov, čo je žiaduce aj vzhľadom na čoraz vyššiu digitalizáciu jednotlivých procesov v zdravotníctve. Navyše z mediálne publikovaných informácií tiež vyplýva, že aj v roku 2025 štátna poisťovňa stratila ďalších klientov, čím sa jej

trhový podiel opäť zníži. Je preto potrebné, aby na tento negatívny vývoj firma reagovala aj znížovaním počtu zamestnancov.

6.8 Slovenská správa ciest a Národná diaľničná spoločnosť

Slovenská správa ciest je na rozdiel od vyššie spomenutých rozpočtová organizácia. Jej zaradenie medzi štátne firmy sme zvažili z dôvodu, že jej činnosť je veľmi podobná činnosti Národnej diaľničnej spoločnosti. SSC spravuje a zabezpečuje prípravu a výstavbu ciest prvej triedy, ako aj vybraných diaľničných privádzačov. Zabezpečuje vykonávanie a priamo realizuje údržbu, opravy a správu cestnej siete.

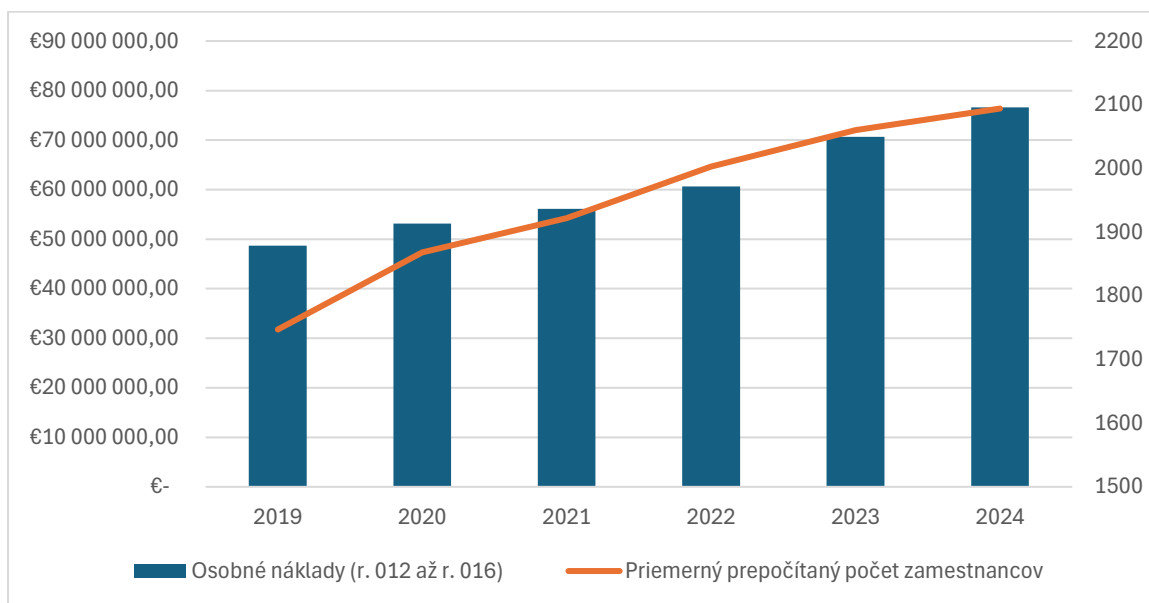
Národná diaľničná spoločnosť je naproti tomu obchodnou spoločnosťou, pričom spoločnosť najmä spravuje a zabezpečuje výstavbu diaľnic a rýchlostných ciest.

Toto rozdelenie je pomerne neštandardné; v iných krajinách správu celej cestnej infraštruktúry zabezpečuje jeden subjekt (napr. Česká republika, Maďarsko). Samostatný správca diaľnic naopak existuje v Poľsku.

Napriek tomu, že činnosti SSC a NDS sú podobné, počty zamestnancov sa výrazne líšia. SSC spravuje výrazne vyšší počet ciest prvej triedy, až 3,3 tis. km, pričom správu zabezpečuje 341 zamestnancov organizácie (2024). Naopak, na správu približne 848 km diaľnic (2024) bolo potrebných približne 2 000 zamestnancov NDS.

Vývoj počtu zamestnancov oboch organizácií je rôzny. Počet zamestnancov NDS kontinuálne rastie; z 1 700 v roku 2019 narástol tento počet až na takmer 2 100 zamestnancov v roku 2024. Kontinuálne rastú aj osobné náklady; priemerné tempo rastu v sledovanom období dosiahlo 9,5 % ročne, pričom sumárne narástli osobné náklady v spoločnosti až o 57 %.

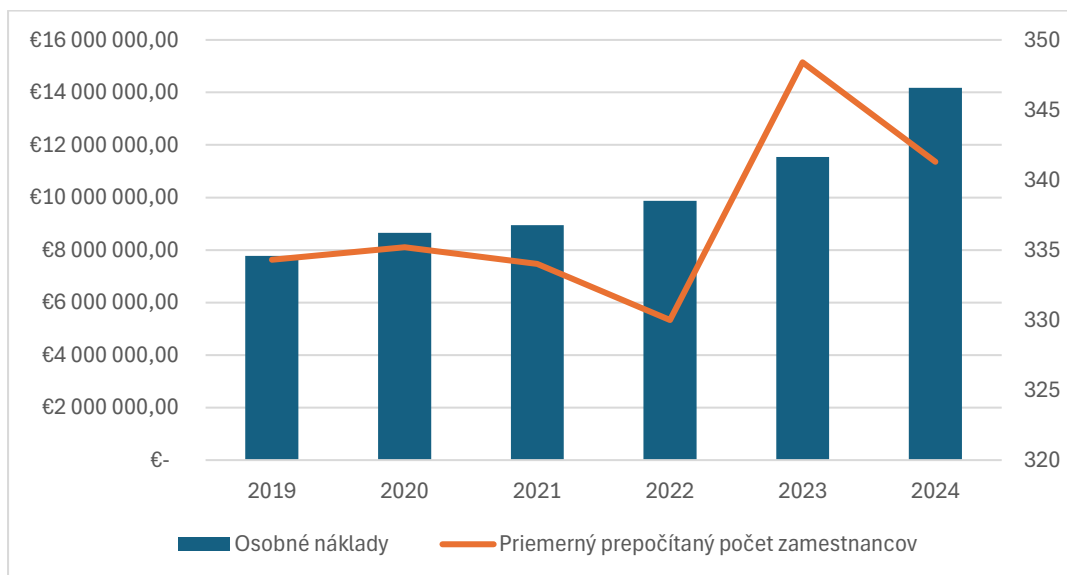
Graf 36: Vývoj osobných nákladov a priemerného prepočítaného počtu zamestnancov NDS



Zdroj: Register účtovných závierok a výročné správy spoločnosti

Naopak, počty zamestnancov SSC sú skôr stabilné. Kým v roku 2019 podľa zverejnených údajov pracovalo v organizácii asi 334 zamestnancov, v roku 2024 to bolo približne 241 zamestnancov, teda o 7 viac. Percentuálny nárast počtu zamestnancov predstavuje iba 2 %.

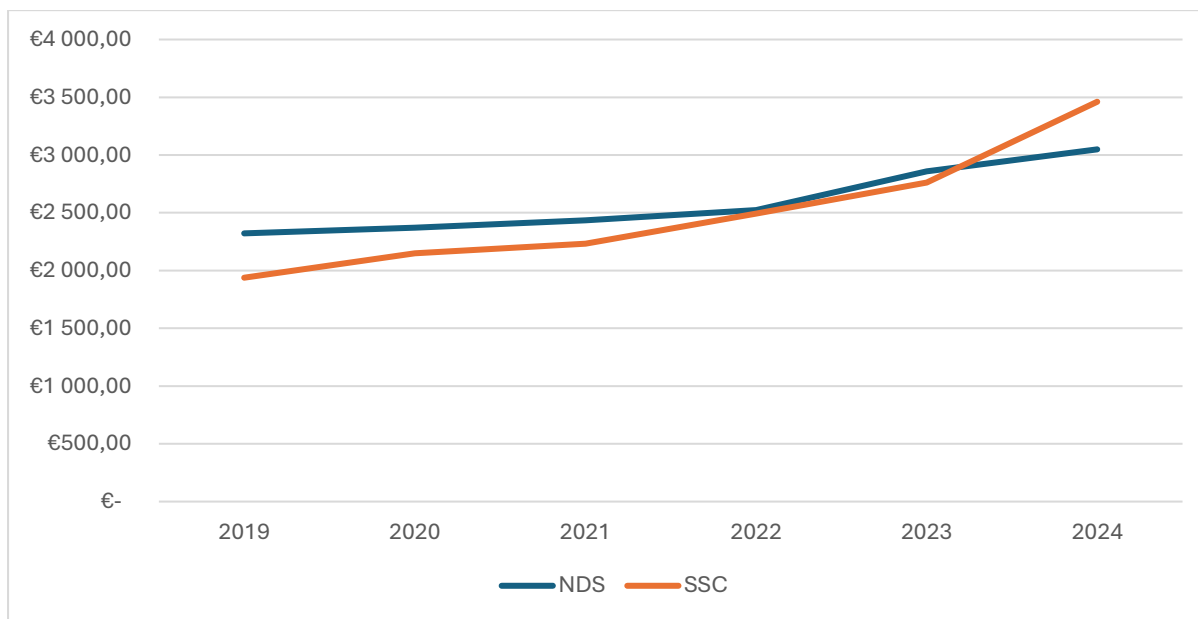
Graf 37: Vývoj osobných nákladov a priemerného prepočítaného počtu zamestnancov SSC



Iné údaje prináša pohľad na štatistiky osobných nákladov. Tie v roku 2019 dosahovali asi 7,7 mil. eur, v roku 2024 to bolo už 14,1 mil. eur. Priemerné ročné tempo rastu miezd v organizácii v sledovanom období dosiahlo takmer 13 % ročne. Z dlhodobého pohľadu je tento rast neudržateľný.

V porovnaní týchto dvoch organizácií vidíme, že v sledovanom období mesačné osobné náklady boli dlhodobo vyššie v prepočte na zamestnanca v NDS. Zlom prišiel v roku 2024, kedy mesačné osobné náklady v SSC sú vyššie ako v NDS. Mesačné osobné náklady zamestnanca SSC dosiahli v roku 2024 3461 eur, v prípade NDS je to 3048 eur.

Graf 38: Mesačné osobné náklady v prepočte na zamestnanca NDS vs SSC, 2019 - 2024



Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade účtovných závierok

V medzinárodnom kontexte vyznievajú počty zamestnancov na km ciest zaujímavo. Zdá sa, že najmä v prípade NDS je počet zamestnancov na km spravovanej diaľnice a rýchlostnej cesty iba 0,42 zamestnanca. V prípade SSC je to 9,8 km na jedného zamestnanca. V Českej republike je priemer 3,3 zamestnanca na km ciest (cesty prvej triedy, diaľnice a rýchlostné cesty spolu). Aj keď spočítame počty zamestnancov SSC a NDS spolu, zdá sa, že najmä v kontexte NDS je zamestnancov priveľa.

Tabuľka 62: Porovnanie vybraných ukazovateľov správcov ciest a diaľnic

	Počet zamestnancov	Dĺžka spravovaných ciest	Zamestnancov na km spravovaných ciest
SSC (2024)	341,3	3 334,7 km	9,8
NDS (2024)	2094	859,73 km	0,42
Reditelství silnic a dálnic (2021)⁵¹	2141	7 132,3 km	3,3
SSC + NDS spolu	2344	4183,5 km	1,8

Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade účtovných závierok a výročných správ

Jednoduché porovnanie indikuje potrebu hĺbkového auditu v NDS. Počet zamestnancov NDS sa zdá byť z porovnania privysoký. Ide však o interpretáciu iba parciálnych dát a je potrebná ďalšia analýza. V kontexte verejných financií by štát mal uvažovať o zlúčení činnosti SSC a NDS. Táto téma sa opakuje; viacero vlád ju už zahrnulo do svojho programového vyhlásenia, napriek tomu sa spojiť organizácie nepodarilo.

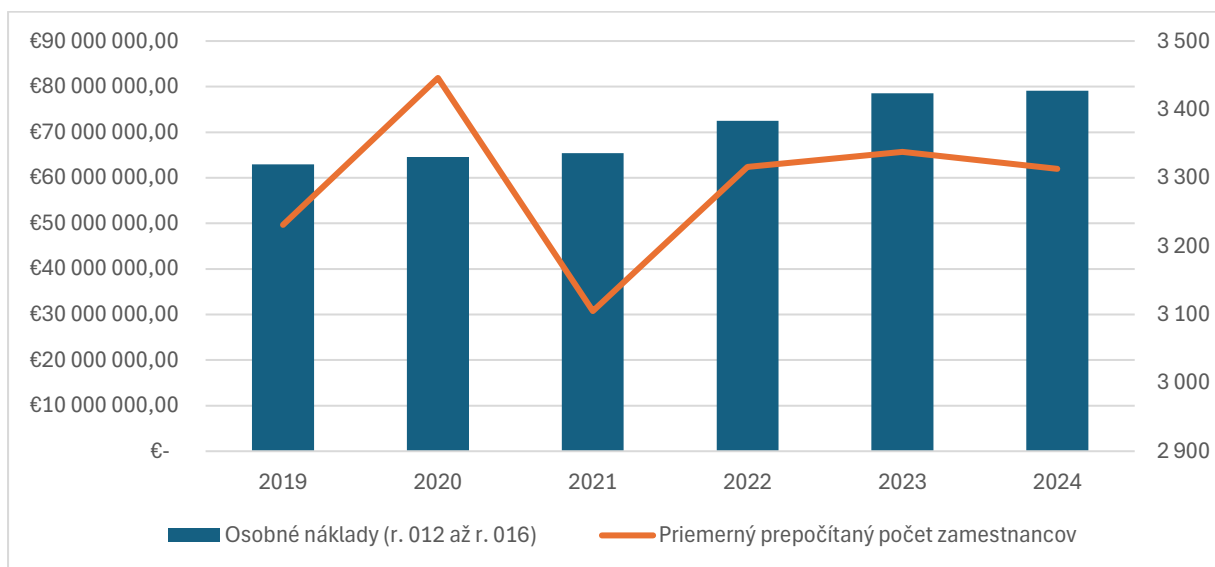
6.9 Slovenský vodohospodársky podnik

Slovenský vodohospodársky podnik predstavuje ďalšieho z veľkých štátnych zamestnávateľov. Podnik má právnu formu štátneho podniku a zameriava sa najmä na správu vodných tokov.

Počet zamestnancov podniku je v sledovanom období pomerne stabilný; v roku 2019 dosahoval 3 230 zamestnancov, v roku 2024 to bolo 3 313 zamestnancov. Prepad zamestnanosti sledujeme najmä v roku 2021, keď sa počet zamestnancov prechodne znížil na 3 100, následne však opäť narástol na približne 3 300 zamestnancov.

⁵¹ [vyročna](#) sprava

Graf 39: Vývoj osobných nákladov a priemerného prepočítaného počtu zamestnancov SVP



Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade účtovných závierok

Mzdové náklady podniku sa v sledovanom období zvýšili o 26 %, pričom výška osobných nákladov dosiahla 79 mil. eur (2024).

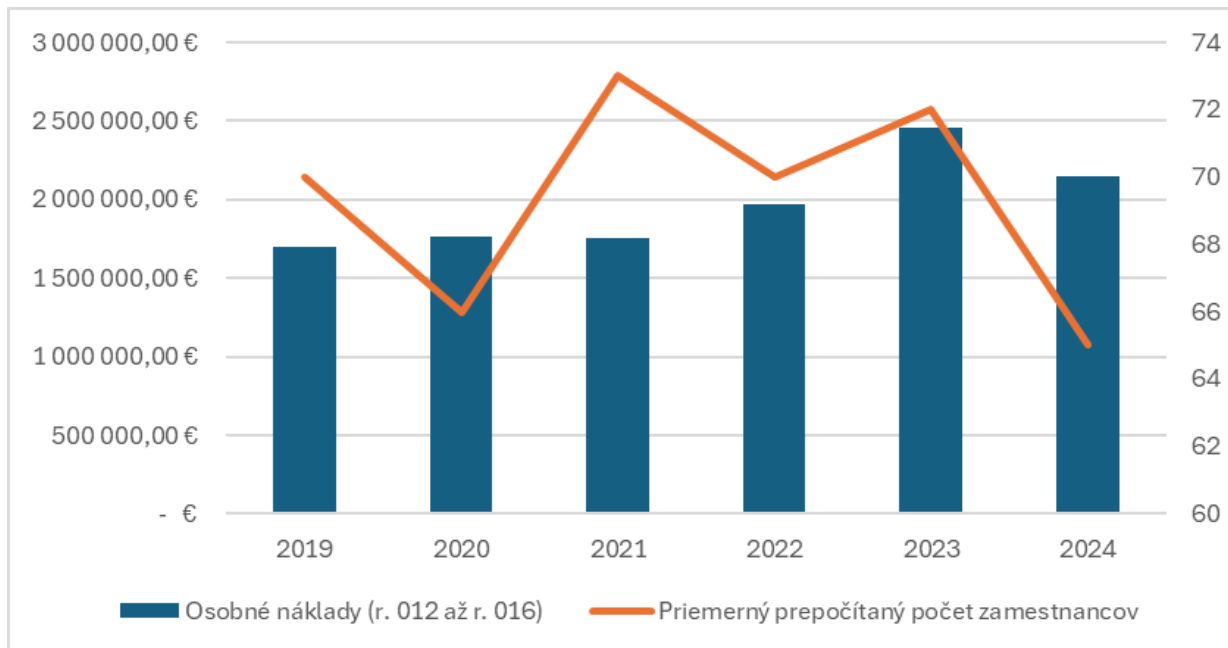
Podnik je tri roky v strate, dlhodobejšie má však aj obdobia, kedy končí v zisku. Pozitívom je najmä dlhodobo stabilný počet zamestnancov, ktorý sa výraznejšie nemení ani zmenami vlád.

6.10 Hydromeliorácie

Štátny podnik Hydromeliorácie š. p. spravuje štátny majetok zložený z hlavných závlahových zariadení a hlavných odvodňovacích zariadení na území Slovenskej republiky.

Podnik nepatrí k veľkým zamestnávateľom a v minulosti patrilo pod Slovenský vodohospodársky podnik. Počet zamestnancov je asi 65. Dlhodobo má podnik asi 65 – 70 zamestnancov. Na osobné náklady vynaložil v roku 2024 asi 2,1 mil. eur.

Graf 40: Vývoj osobných nákladov a priemerného prepočítaného počtu zamestnancov Hydromeliorácie



Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade účtovných závierok

Podnik je dlhodobo vo veľkých stratách a prežíva najmä vďaka štátnym dotáciám. V tomto podniku je nevyhnutné pristúpiť k zmenám a zvážiť jeho splynutie so Slovenským vodohospodárskym podnikom, prípadne komercializovať jeho aktivity.

6.11 Zhrnutie

Podniky, ktoré sú v štátnom vlastníctve, majú rôznu právnu subjektivitu i postavenie a rozdielne sa vyvíjajú aj počty zamestnancov, ktorí v nich pracujú.

Podniky zahrnuté do analýzy spolu zamestnávajú viac ako 43 tisíc zamestnancov a nachádzajú sa v rôznom prostredí. Niektoré sú prirodzeným monopolom (ŽSR, Lesy, SVP, NDS, SSC), niektoré pôsobia na menej konkurenčnom trhu (VŠZP, Hydromeliorácie, ZSSK), a niektoré na plne konkurenčnom trhu (napríklad balíková služba Slovenskej pošty či Cargo Slovakia).

Tabuľka 63: Porovnanie počtu zamestnancov a priemerných mesačných osobných nákladov na zamestnanca (2024), vlastný prepočet

	Počet zamestnancov (2024)	Priemerné mesačné osobné náklady na zamestnanca (2024)
ŽSR	12821	2 443,89 €
ZSSK	5358	2 808,82 €
VSZP	1859	nezistené
Slovenská pošta	10114	1 726,79 €
Lesy SR	3314	3 115,53 €
Cargo Slovakia	3762	2 198,03 €
NDS	2094	3 048,99 €
SSC	341	3 461,35 €
SVP	3313	1 989,23 €
Hydromeliorácie	65	2 757,72 €
Letisko M. R. Štefánika	536	2 445,09 €

Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade registra účtovných závierok

Rozdielna je situácia jednotlivých podnikov aj po hospodárskej stránke, i keď zovšeobecňujúco je možné povedať, že väčšina štátnych podnikov je dlhodobo skôr stratových. To sa čiastočne prejavuje aj na osobných nákladoch a pri niektorých podnikoch je vidno snahu o optimalizáciu osobných nákladov.

Najnižšie osobné náklady v prepočte na zamestnanca boli identifikované v prípade Slovenskej pošty – len približne 1 700 eur, čo naznačuje pomerne nízke mzdy v tejto štátnej akciovej spoločnosti. Slovenský vodohospodársky podnik má úroveň osobných nákladov na úrovni 1 900 eur, čo taktiež značí pomerne nízke platy zamestnancov. Naopak, najvyššie osobné náklady a z toho vyplývajúce vysoké mzdové ohodnotenie spomedzi analyzovaných podnikov sme identifikovali v Slovenskom vodohospodárskom podniku, Lesoch SR a Národnej diaľničnej spoločnosti.

7 OSTATNÉ SUBJEKTY VO VEREJNOM SEKTORE

Jadrom verejného sektora je verejná správa, ktorú tvorí sústava úradov s ústrednou alebo územnou pôsobnosťou. Okrem verejnej správy tvoria verejný sektor aj ďalšie organizácie, ktoré poskytujú verejné služby (napr. nemocnice (viď kapitola 3.2 Vývoj počtu zamestnancov podľa jednotlivých rezortov), základné a stredné školy) a sú financované z verejných prostriedkov. V danej kapitole sa preto zameriame na tieto organizácie a budeme sledovať vývoj počtu zamestnancov za posledných približne 5 rokov. Práve školstvo tvorí podstatnú časť zamestnanosti vo verejnom sektore. Tento segment bude analyzovaný samostatne na základe dátových zdrojov, najmä Štatistických ročeniek školstva.

7.1 Školstvo

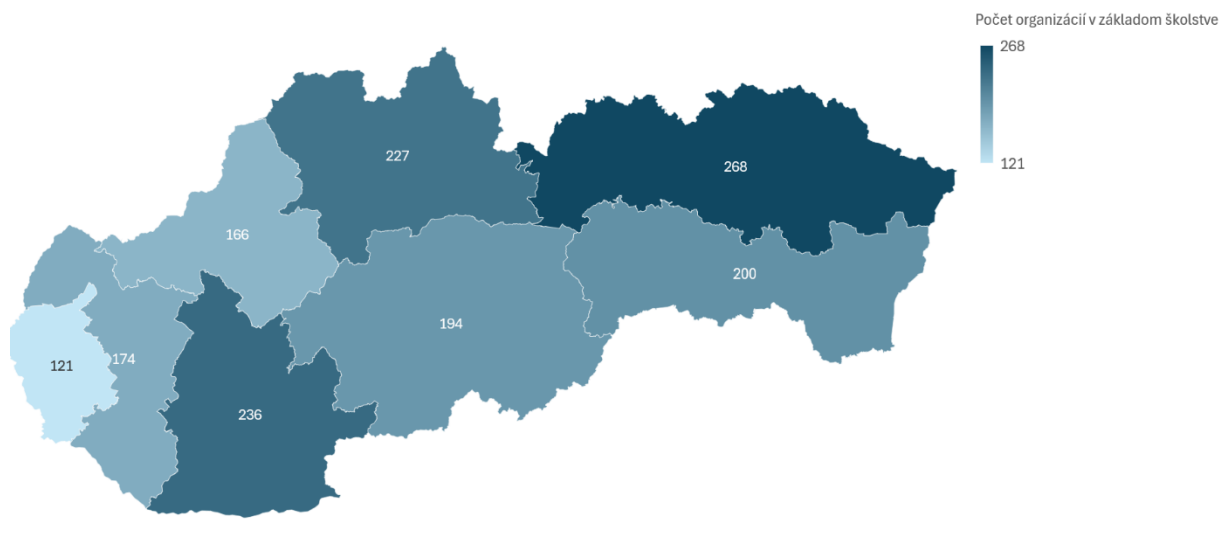
Sústava škôl na Slovensku, upravená Školským Zákonom č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon), zahŕňa materské školy, základné školy, gymnáziá, stredné odborné školy, konzervatóriá, špeciálne školy, základné umelecké školy a jazykové školy. Túto sústavu dopĺňajú školské zariadenia, ktoré plnia podporné a doplnkové funkcie, napríklad školské kluby detí (ŠKD), centrá voľného času (CVC), školské internáty či špeciálne výchovné zariadenia.

7.1.1 Základné školstvo

V základnom školstve sme analyzovali 1 586 subjektov územnej samosprávy, z ktorých boli 4 príspevkové organizácie a 1 582 rozpočtových organizácií.

Početnosť organizácií v základnom školstve podľa samosprávnych krajov je zachytená na nasledujúcom grafe (Graf 41). V grafe (Graf 41) sú zahrnuté aj tie organizácie, ktoré v priebehu rokov 2013 až 2024 vznikli, resp. zanikli.

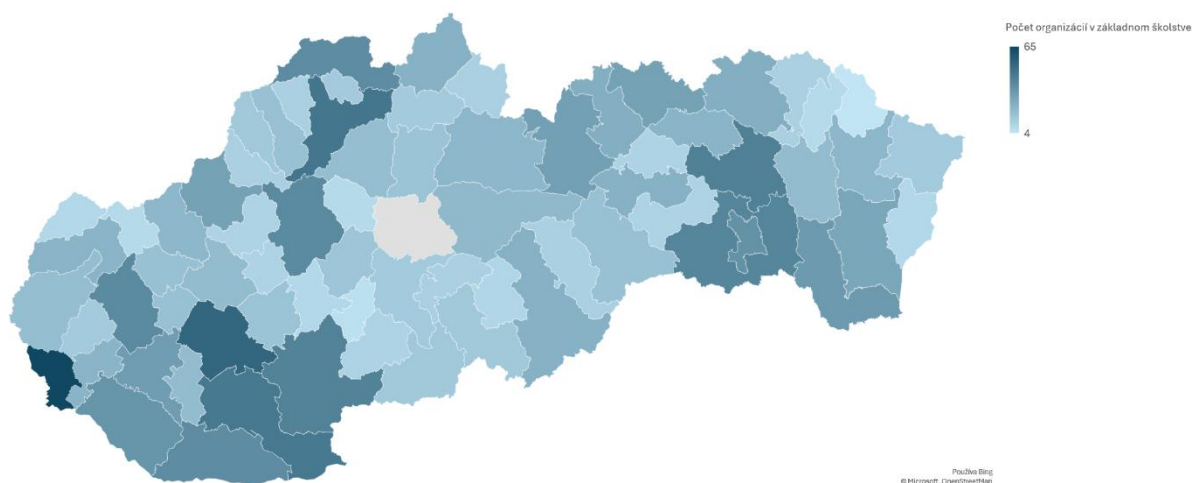
Graf 41 Počet organizácií v základnom školstve v samosprávnych krajoch v rokoch 2013 až 2024



Zdroj: Vlastné spracovanie

Najviac základných škôl je sústredených v Prešovskom kraji (268 organizácií) a Nitrianskom kraji (236 organizácií). Výrazný počet má aj Žilinský kraj (227) a Košický kraj (200). Tieto regióny sa vyznačujú veľkým počtom obcí a rozptýleným osídlením, čo si vyžaduje vyšší počet škôl na zabezpečenie dostupnosti vzdelávania.

Graf 42 Počet organizácií v základnom školstve v okresoch v rokoch 2013 až 2024



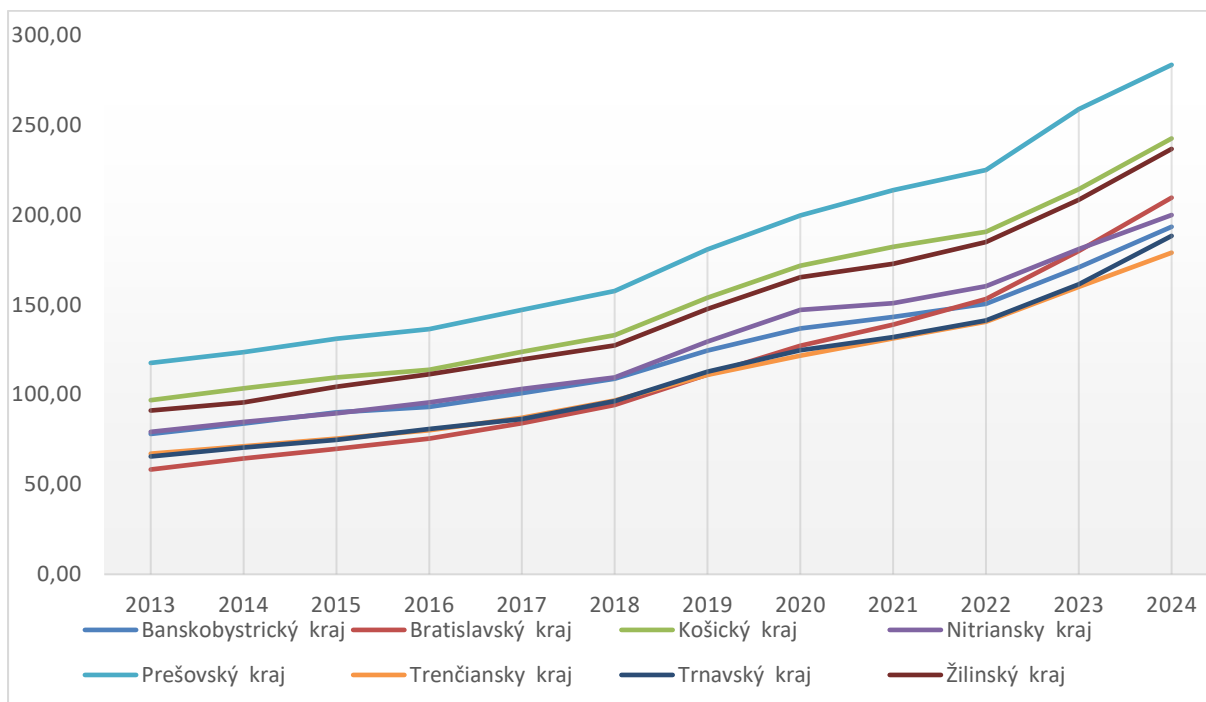
Zdroj: Vlastné spracovanie

Na okresnej úrovni je najviac základných škôl v Bratislave (65), Nitre (53), Žiline (47), Nových Zámkoch (46) a Prešove (43). Významné počty majú aj okresy Košice-okolie (41), Prievidza (39)

či Komárno (38). Naopak, najmenej základných škôl sa nachádza v malých okresoch ako Medzilaborce (4), Turčianske Teplice (8), Stropkov (8) či Skalica (9).

Na nasledujúcom grafe (Graf 43) je zobrazený vývoj celkových osobných nákladov na základné školstvo podľa samosprávnych krajov.

Graf 43 Vývoj celkových osobných nákladov na základné školy vo vlastníctve územnej samosprávy v samosprávnych krajoch v mil. eur medzi rokmi 2013 - 2024



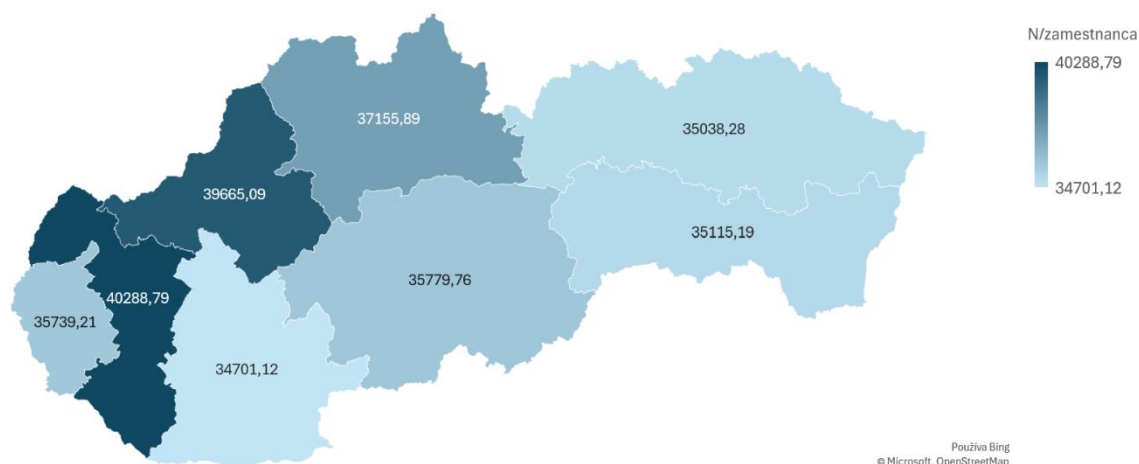
Zdroj: Vlastné spracovanie

V období rokov 2013 až 2024 došlo k výraznému rastu celkových osobných nákladov na základné školstvo vo všetkých samosprávnych krajoch. Kým v roku 2013 dosahovali úroveň 653,7 mil. eur, v roku 2024 už predstavovali 1 732,2 mil. eur, čo znamená nárast o viac než 165 %. Najvyššie absolútne náklady má dlhodobo Prešovský kraj (283,4 mil. eur v roku 2024), čo odráža veľký počet žiakov v regióne. Najdynamickejší rast zaznamenal Bratislavský kraj, kde sa výdavky zvýšili o viac než 259 %. Naopak, relatívne nižší rast vykázali Banskobystrický a Nitriansky kraj. Z hľadiska medziročného vývoja bol po roku 2020 badateľný trend zrýchľovania rastu, pričom v rokoch 2022 – 2023 došlo k najvýraznejšiemu zvýšeniu (o približne 14 % celkovo, v Bratislavskom a Prešovskom kraji aj nad 15 %). Tieto výsledky potvrdzujú, že osobné náklady v základnom školstve sú dlhodobo rastúcou položkou verejných

výdavkov, pričom rozdiely medzi regiónmi môžu odrážať nielen demografické špecifiká, ale aj ekonomickú výkonnosť a mzdovú úroveň jednotlivých krajov.

Na grafe (Graf 44) je znázornené porovnanie priemerných osobných nákladov na jedného zamestnanca (učiteľa a pedagogického asistenta) v základnom školstve v jednotlivých samosprávnych krajoch Slovenska v roku 2024.

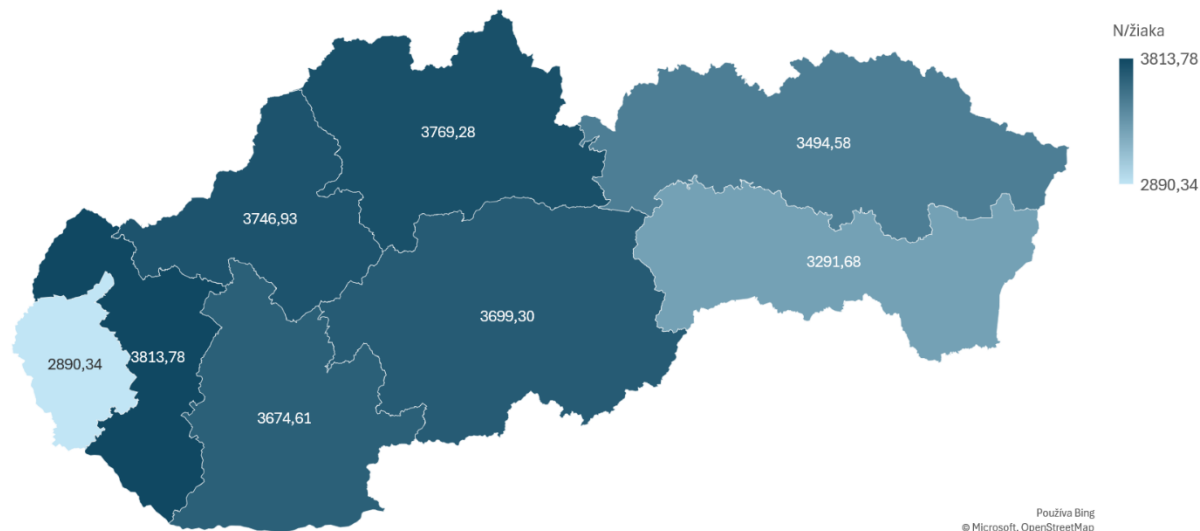
Graf 44 Prepočet osobných nákladov na zamestnanca v základnom školstve v samosprávnych krajoch v roku 2024 v eurách



Zdroj: Vlastné spracovanie

V roku 2024 dosiahli priemerné osobné náklady na zamestnanca v základnom školstve na Slovensku 36 417 eur, pričom najvyššie hodnoty boli v Trnavskom (40 289 eur) a Trenčianskom kraji (39 665 eur), zatiaľ čo najnižšie v Nitrianskom (34 701 eur) a Košickom kraji (35 115 eur).

Graf 45 Prepočet osobných nákladov na žiaka v základnom školstve v samosprávnych krajocho v roku 2024 v eurách



Zdroj: Vlastné spracovanie

Pri prepočte na žiaka bol celoslovenský priemer 3 508 eur, pričom najvyššie náklady vykázali Trnavský (3 814 eur), Žilinský (3 769 eur) a Trenčiansky kraj (3 747 eur). Naopak, najnižšie hodnoty dosiahol Bratislavský kraj (2 890 eur). Údaje poukazujú na rozdiely medzi regiónmi, kde v krajocho s väčšou hustotou obyvateľstva sú náklady na žiaka nižšie, zatiaľ čo v regiónoch s rozptýlenou sieťou škôl a menším počtom žiakov sú vyššie.

V nasledujúcej tabuľke uvádzame percentuálnu zmenu v zamestnanosti a osobných nákladoch v základnom školstve.

Tabuľka 64 Percentuálne zmeny v zamestnanosti a osobných nákladoch medzi rokmi 2019 a 2024 v základnom školstve

	Zmena zamestnanosti od roku 2019	Zmena osobných nákladov v % od roku 2019
Banskobystrický kraj	157,31%	55,44%
Bratislavský kraj	59,50%	89,18%
Košický kraj	98,35%	57,64%
Nitriansky kraj	128,09%	54,43%
Prešovský kraj	282,18%	55,82%
Trenčiansky kraj	416,14%	61,19%
Trnavský kraj	285,62%	66,51%
Žilinský kraj	275,46%	60,29%
Celkový súčet	190,66%	61,63%

Zdroj: Vlastné spracovanie

Tabuľka 64 ukazuje výrazné rozdiely v raste zamestnanosti a osobných nákladov v samosprávnych krajoch medzi rokmi 2019 a 2024. Vo väčšine krajov rástla zamestnanosť omnoho rýchlejšie než osobné náklady, pričom najextrémnejší nárast zaznamenal Trenčiansky kraj (416 %), nasledovaný Trnavským, Prešovským a Žilinským krajom, kde sa počty zamestnancov približne strojnásobili. Naopak, Bratislavský kraj má najnižší rast zamestnanosti (60 %), ale najvyšší rast osobných nákladov (89 %), čo odráža skôr valorizáciu miezd než prijímanie nových zamestnancov. Celoslovensky narástla zamestnanosť o 191 % oproti 62 % nárastu osobných nákladov, čo poukazuje na všeobecný posun k vyššiemu počtu pracovníkov bez zodpovedajúceho rastu financií.

7.1.2 Stredné školstvo

V strednom školstve sme analyzovali medzi rokmi 2013 – 2024 523 subjektov stredného školstva vo vlastníctve územnej samosprávy, z ktorých 219 bolo príspevkových organizácií a 304 rozpočtových organizácií (Tabuľka 65).

Tabuľka 65 Počet organizácií vo vlastníctve územnej samosprávy z hľadiska právnej formy

Typ	Príspevková organizácia	Rozpočtová organizácia
Odborné učilištia	1	1
Ost. stred. tech. odb. škol.	8	2
Stred. všeob. školstvo	16	119
Stredné odborné školstvo	194	182
Spolu	219	304

Zdroj: Vlastné spracovanie

Početnosť organizácií v strednom školstve podľa samosprávnych krajov je zachytená na nasledujúcom grafe (Graf 46). V grafe (Graf 46) sú zahrnuté aj tie organizácie, ktoré v priebehu rokov 2013 až 2024 vznikli, resp. zanikli.

Map of Slovakia showing the number of organizations in secondary education by region. The map is color-coded from light blue (48) to dark blue (87). The regions and their values are: Bratislava (87), Trnava (68), Nitra (65), Zilina (69), Banská Bystrica (68), Prešov (60), Košice (58), and Trenčín (48).

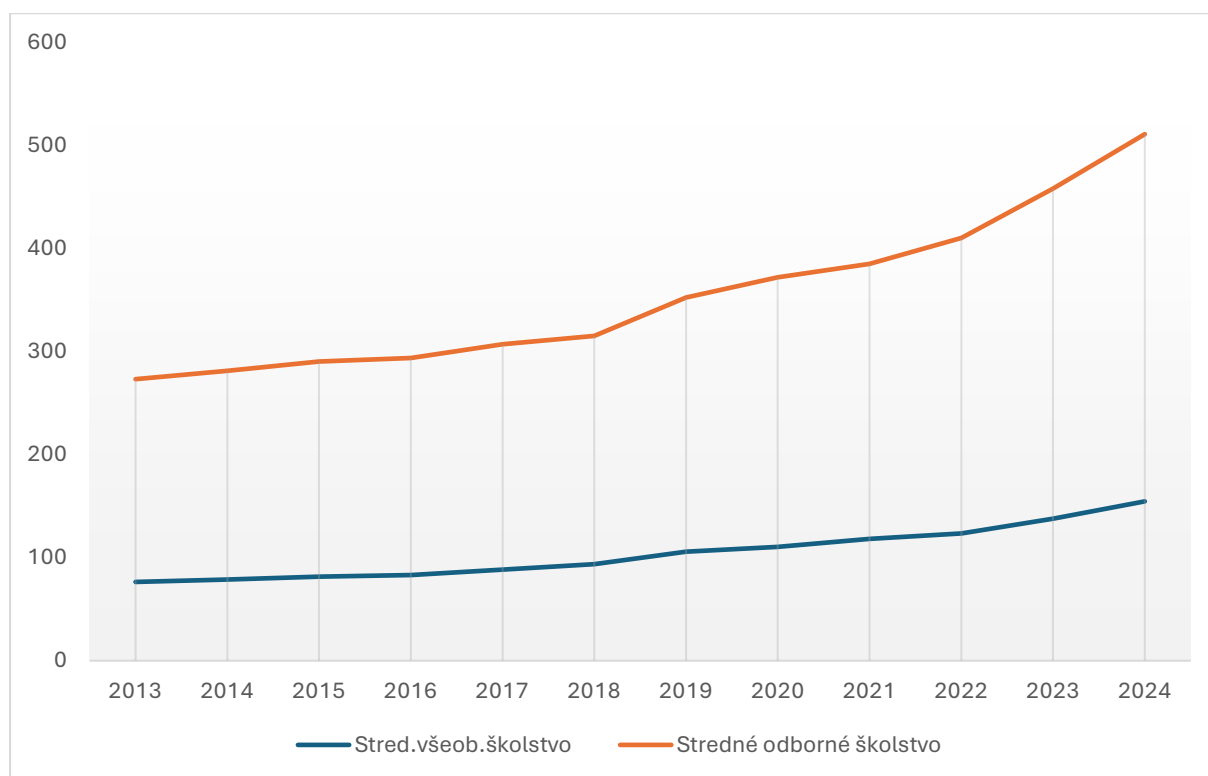
Najviac stredných škôl je v Prešovskom kraji (87; 16,7 % všetkých škôl). Za ním nasledujú Žilinský (69; 13,1 %) a zhodne Košický a Banskobystrický kraj po 68 (13 %), tesne Nitriansky (65; 12,5 %). Stred tvorí Trnavský kraj (60; 11,5 %) a Bratislavský kraj (58; 11,1 %), pričom najmenej ich má Trenčiansky kraj (48; 9,2 %). Rozloženie odráža veľkosť a rozptýlenie osídlenia – vyššie počty sú v rozsiahlych regiónoch s viacerými okresnými centrami (Prešov, Košice, Žilina), kým Bratislavský a najmä Trenčiansky majú vzhľadom na koncentráciu a kratšie dochádzkové vzdialenosti relatívne nižší počet škôl. Celkovo evidujeme 521 škôl v ôsmich krajochoch.

Používa Bing
© Microsoft, OpenStreetMap

159

Najviac stredných škôl je sústredených v okrese Bratislava (44) a Košice-okolie (30), ďalej nasleduje Prešov (21) a Žilina (17). Silné sú aj okresy ako Dunajská Streda a Levice (po 15), Nitra a Trnava (po 13), Banská Bystrica (13), Martin, Piešťany, Poprad a Spišská Nová Ves (po 10). Stredný počet (8–9) je viditeľný v okresoch Lučenec, Michalovce, Prievidza, Trenčín, Komárno, Rimavská Sobota a Humenné. Na opačnom konci sú okresy s jedinou školou (Bytča, Malacky, Poltár). Údaje naznačujú, že ponuka škôl kopíruje hustotu obyvateľstva a spádové centrá (krajské mestá a ich zázemia). Na nasledujúcom grafe (Graf 48 a Graf 49) je zobrazený vývoj celkových osobných nákladov na stredné školstvo podľa samosprávnych krajov.

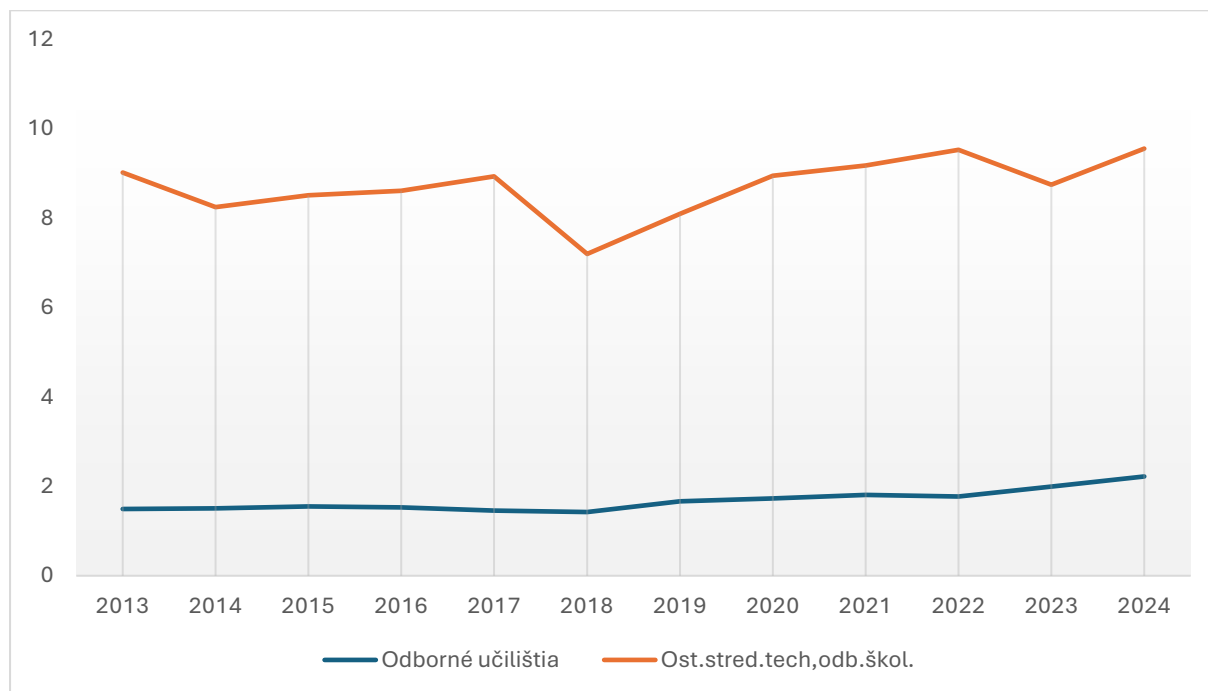
Graf 48 Vývoj celkových osobných nákladov na stredné školstvo vo vlastníctve územnej samosprávy v mil. eur medzi rokmi 2013 - 2024



Zdroj: Vlastné spracovanie

Celkové osobné náklady na stredné školstvo na Slovensku v rokoch 2013 až 2024 neustále rástli, keď sa z 360 290 442,6 eur v roku 2013 zvýšili na 677 572 727,2 eur v roku 2024, čo predstavuje nárast o viac než 87 %. Najväčšiu časť z nich tvorí kategória stredného odborného školstva, ktorá vzrástla z 273 296 236,9 eur na 511 121 665,1 eur, teda približne tri štvrtiny všetkých nákladov. Významný rast zaznamenalo aj stredné všeobecné školstvo, kde sa náklady viac než zdvojnásobili – zo 76 472 263,27 eur v roku 2013 na 154 668 110,7 eur v roku 2024.

Graf 49 Vývoj celkových osobných nákladov na stredné školstvo vo vlastníctve územnej samosprávy v mil. eur medzi rokmi 2013 - 2024

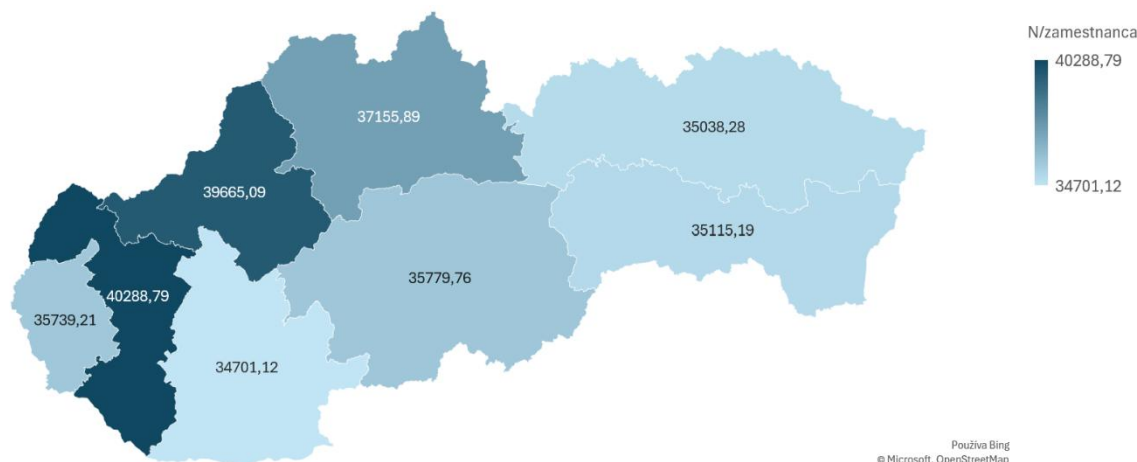


Zdroj: Vlastné spracovanie

Odborné učilištia sa pohybujú na nízkej úrovni (od 1 494 327,11 eur po 2 222 115,62 eur), pričom ich výdavky rástli pomalším tempom. V kategórii ostatné stredné technické a odborné školy hodnoty kolísajú medzi 9 027 615,34 eur v roku 2013, cez pokles v roku 2018 na 7 203 486,41 eur, až po 9 560 835,8 eur v roku 2024. Najvýraznejšie medziročné zvýšenia celkových nákladov nastali po roku 2022.

Na grafe (Graf 44) je znázornené porovnanie priemerných osobných nákladov na jedného zamestnanca (učiteľa a pedagogického asistenta) v základnom školstve v jednotlivých samosprávnych krajoch Slovenska v roku 2024.

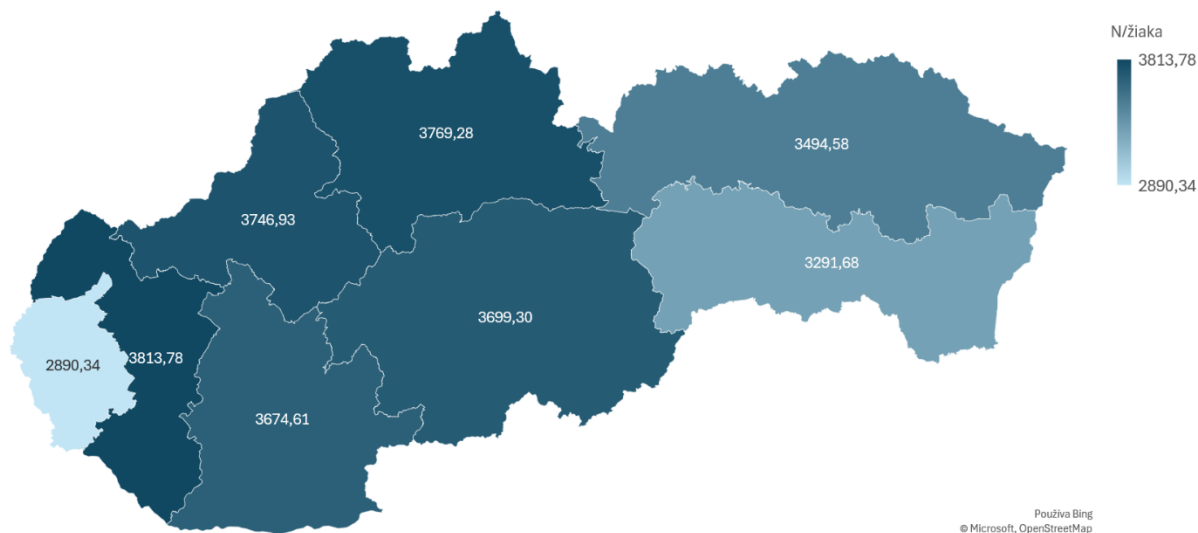
Graf 50 Prepočet osobných nákladov na zamestnanca v základnom školstve v samosprávnych krajochoch v roku 2024 v eurách



Zdroj: Vlastné spracovanie

V roku 2024 dosiahli priemerné osobné náklady na zamestnanca v základnom školstve na Slovensku 36 417 eur, pričom najvyššie hodnoty boli v Trnavskom (40 289 eur) a Trenčianskom kraji (39 665 eur), zatiaľ čo najnižšie v Nitrianskom (34 701 eur) a Košickom kraji (35 115 eur).

Graf 51 Prepočet osobných nákladov na žiaka v základnom školstve v samosprávnych krajochoch v roku 2024 v eurách



Zdroj: Vlastné spracovanie

Pri prepočte na žiaka bol celoslovenský priemer 3 508 eur, pričom najvyššie náklady vykázali Trnavský (3 814 eur), Žilinský (3 769 eur) a Trenčiansky kraj (3 747 eur). Naopak, najnižšie hodnoty dosiahol Bratislavský kraj (2 890 eur). Údaje poukazujú na rozdiely medzi regiónmi,

kde v krajocho s väčšou hustotou obyvateľstva sú náklady na žiaka nižšie, zatiaľ čo v regiónoch s rozptýlenou sieťou škôl a menším počtom žiakov sú vyššie.

V nasledujúcej tabuľke uvádzame percentuálnu zmenu v zamestnanosti a osobných nákladoch medzi rokmi 2019 a 2024.

Tabuľka 66 Percentuálne zmeny v zamestnanosti a osobných nákladoch medzi rokmi 2019 a 2024 v strednom školstve

Kraj	Zmena zamestnanosti od roku 2019	Zmena osobných nákladov v % od roku 2019
Banskobystrický kraj	-0,73%	40,36%
Bratislavský kraj	2,55%	72,72%
Košický kraj	-10,97%	35,84%
Nitriansky kraj	1,15%	42,17%
Prešovský kraj	-6,86%	39,42%
Trenčiansky kraj	0,15%	44,02%
Trnavský kraj	-8,81%	43,51%
Žilinský kraj	-3,51%	44,12%
Celkový súčet	-3,62%	44,70%

Zdroj: Vlastné spracovanie

Tabuľka 66 ukazuje, že v strednom školstve na úrovni samosprávnych krajov medzi rokmi 2019 a 2024 nedošlo k výraznému rastu zamestnanosti, pričom celkovo zamestnanosť mierne klesla o 3,62 %. Väčšina krajov vykazuje pokles, najmä Košický (-10,97 %), Trnavský (-8,81 %) a Prešovský kraj (-6,86 %). Napriek tomu osobné náklady vo všetkých krajocho významne rástli, v priemere o 44,70 %, s najvyšším nárastom v Bratislavskom kraji (72,72 %). V ostatných krajocho sa nárast osobných nákladov pohybuje okolo 40 – 44 %, čo predstavuje relatívne jednotný trend naprieč Slovenskom. Celkovo údaje poukazujú na to, že stredné školstvo prechádza skôr mzdovou valorizáciou a prispôsobovaním sa nákladom na pracovnú silu, zatiaľ čo počty zamestnancov ostávajú stabilné alebo mierne klesajú.

7.1.3 Vysoké školy

Významného verejného zamestnávateľa predstavujú verejné vysoké školy. Ich počet je 20. Spolu tieto univerzity a vysoké školy zamestnávali v roku 2024 približne 19 125 zamestnancov. Dlhodobým trendom od roku 2019 je znižovanie počtu zamestnancov verejných vysokých škôl. Tento trend nie je dramatický, napriek tomu je vytrvalý a opakuje sa v každom zo sledovaných rokov.

Z 20 univerzít došlo medzi rokmi 2019 a 2024 k zvýšeniu počtu zamestnancov iba v šiestich. Najvýraznejší rast počtu zamestnancov zaznamenala Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka, kde sa počet zamestnancov zvýšil o viac než 17 % (z 280 na 329). Naopak, na viacerých univerzitách došlo k poklesu zamestnanosti, niekedy aj pomerne radikálnemu. Príkladom je Univerzita Mateja Bela, kde sa zamestnanosť za šesť rokov znížila o 21 %, z 968 zamestnancov na 757. Výrazný pokles zaznamenala aj SPU v Nitre (o 17 %), Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre (o 15,4 %) a Ekonomická univerzita v Bratislave (o 14,9 %).

Graf 52 počty zamestnancov univerzít a vysokých škôl



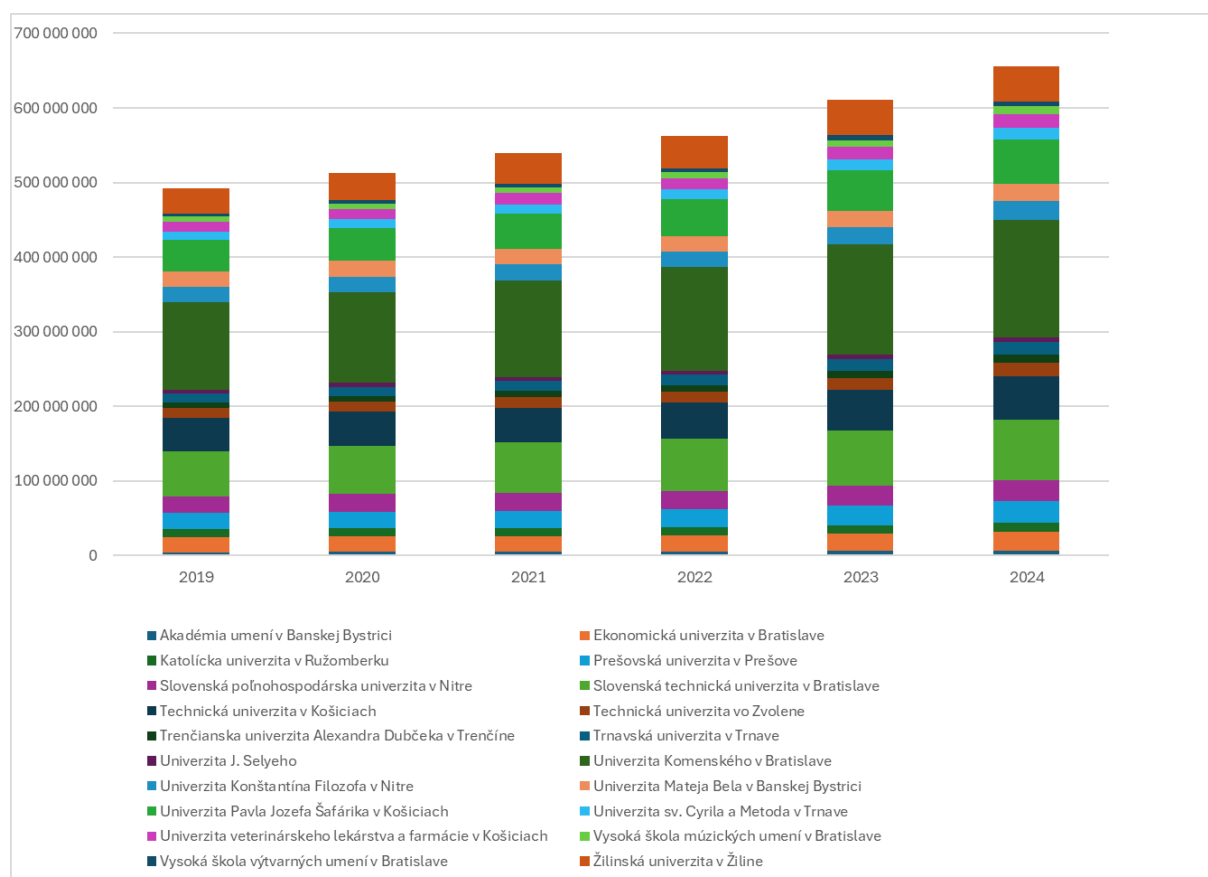
Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Registra účtovných závierok

Najväčším zamestnávateľom spomedzi slovenských vysokých škôl je Univerzita Komenského s počtom zamestnancov približne 4430. Dlhodobo si univerzita udržiava stabilný počet

zamestnancov, ktorých počet sa dlhodobejšie výraznejšie nemení. Z pohľadu zamestnanosti je druhou najväčšou univerzitou Slovenská technická univerzita s počtom zamestnancov v roku 2024 na úrovni 2206. Tu už počet zamestnancov od roku 2019 klesol výraznejšie, o viac ako 200.

Napriek relatívne vysokému poklesu počtu zamestnancov došlo v sledovanom období k celkovému nárastu osobných nákladov.

Graf 53 Osobné náklady zamestnancov univerzít a vysokých škôl



Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade Registra účtovných záznamov

Z hľadiska osobných nákladov môžeme konštatovať, že nákladovosť zamestnancov slovenských univerzít je na úrovni približne 656 mil. eur (2024). Od roku 2019 sa pritom zvýšila o asi 33 % a to napriek pomerne výraznému poklesu počtu zamestnancov (o 6 %). Medzi dôvody rastu osobných nákladov patria preto najmä legislatívne zmeny, ako napríklad zvýšená valorizácia miezd vysokoškolských pedagógov, ale tiež zavedenie zvýšených zdravotných odvodov na strane zamestnávateľa, čo vyvolalo ďalší rast osobných nákladov viacerých

univerzít. Tieto náklady však do značnej miery kompenzuje práve štátny rozpočet, keďže vlastné zdroje univerzít sú pomerne nízke.

Tabuľka 67: Percentuálne zmeny v zamestnanosti a osobných nákladoch medzi rokmi 2019 a 2024 v prípade univerzít a vysokých škôl (verejné vysoké školy)

	Zmena zamestnanosti od roku 2019	Zmena mzdových nákladov v % od roku 2019
Akadémia umení v Banskej Bystrici	3,34%	40,79%
Ekonomická univerzita v Bratislave	-14,85%	25,94%
Katolícka univerzita v Ružomberku	-14,00%	18,50%
Prešovská univerzita v Prešove	-8,68%	30,97%
Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre	-17,47%	24,05%
Slovenská technická univerzita v Bratislave	-8,92%	34,25%
Technická univerzita v Košiciach	-11,74%	31,41%
Technická univerzita vo Zvolene	-10,38%	31,35%
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne	17,19%	71,87%
Trnavská univerzita v Trnave	-2,86%	37,50%
Univerzita J. Selyeho	1,72%	39,87%
Univerzita Komenského v Bratislave	-0,83%	33,31%
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre	-15,39%	18,30%
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici	-21,79%	12,57%
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach	8,44%	43,60%
Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave	-0,50%	38,36%
Univerzita veterinárskeho lekárstva a farmácie v Košiciach	-9,89%	38,18%
Vysoká škola múzických umení v Bratislave	6,34%	45,29%
Vysoká škola výtvarných umení v Bratislave	2,74%	52,73%
Žilinská univerzita v Žiline	-3,64%	41,08%

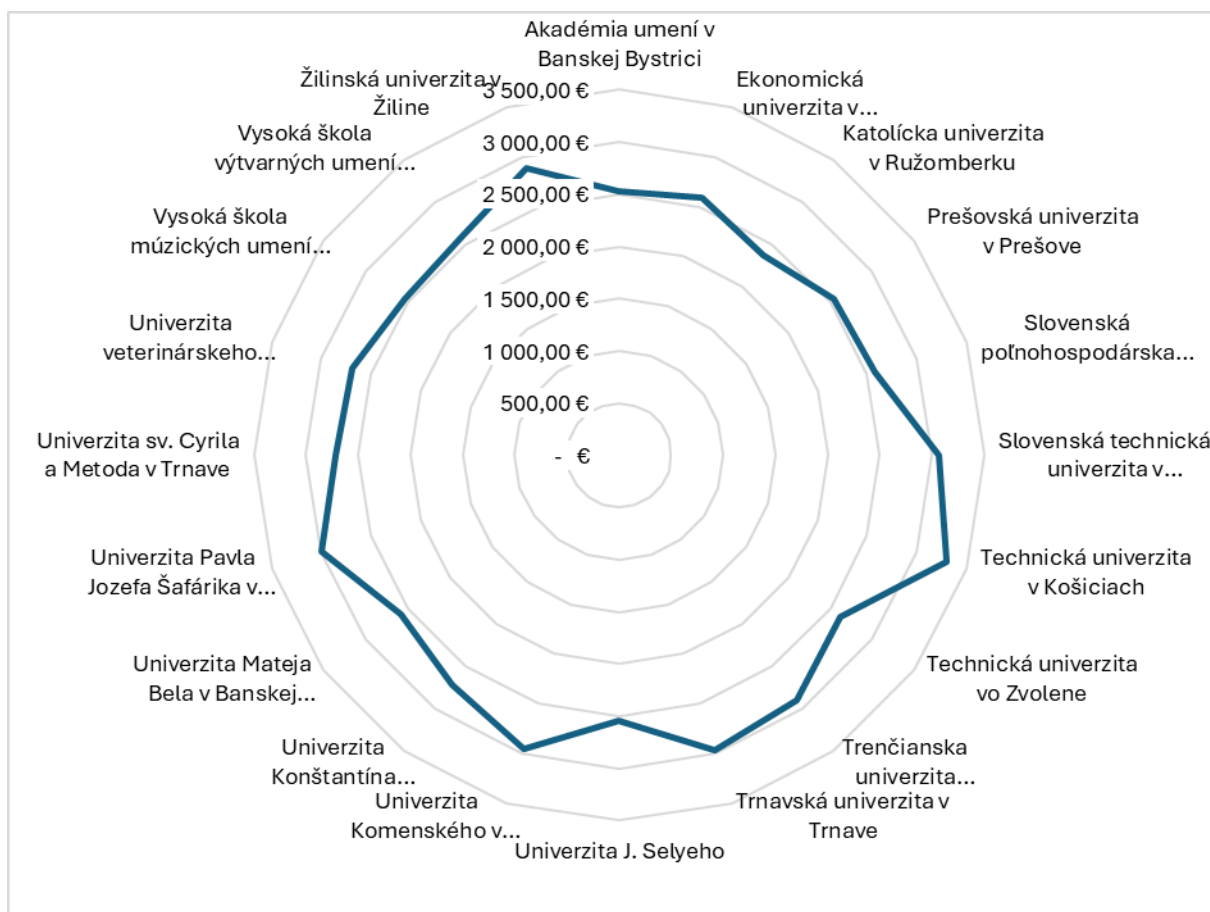
Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade Registra účtovných závierok

K najvýraznejšiemu zvýšeniu osobných nákladov došlo na Trenčianskej univerzite Alexandra Dubčeka a to od roku 2019 o viac ako 71 %. Naopak najnižší rast osobných nákladov bol zaznamenaný na Univerzite Mateja Bela, od roku 2019 len o asi 12 %, čo je výrazne pod priemerom ostatných univerzít. Prejavili sa tak racionalizačné opatrenia tejto univerzity, ktoré realizovala najmä v súvislosti s počtom zamestnancov.

Z hľadiska osobných nákladov prepočítaných na zamestnanca mesačne pozorujeme očakávaný výsledok, a tým je relatívne nízky rozptyl medzi najnižším (2 360 eur v roku 2024) a najvyšším

(3 304 eur v roku 2024) osobným nákladom na zamestnanca mesačne. Priemerná hodnota v roku 2024 predstavovala 2 734 eur mesačne. Najvyššie sú tieto náklady v prípade Technickej univerzity v Košiciach. Rozdiely môžu byť spôsobené napríklad rozdielnou výkonnosťou zamestnancov pri výskumných projektoch a podobne. Na druhej strane, kým pri úradoch konštatujeme, že vyššie mzdové a osobné ohodnotenie je v mnohých prípadoch (napr. Úrad jadrového dozoru) spôsobené aj vysokou kvalifikačnou štruktúrou zamestnancov, pri univerzitách a vysokých školách toto konštatovanie neplatí. Z analýzy vyplýva skôr fakt, že máme pomerne veľa zle zaplatených pedagógov a nepedagogického personálu.

Graf 54 Osobné mzdové náklady v prepočte na zamestnanca a na mesiac podľa jednotlivých univerzít



Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade Registra účtovných záznamov

7.2 Zdravotníctvo a zdravotnícke zariadenia

Nárast počtu zamestnancov je evidovaný pri všetkých nemocniciach s výnimkou dvoch psychiatrických nemocníc, kde dochádza k poklesu zamestnanosti. Fakultné nemocnice a

Univerzitná nemocnica v Bratislave vykazujú nárast zamestnanosti od 11 až do 48 % v priebehu piatich rokov. Univerzitné nemocnice evidujú nárast od 12 % do 24 %.

Rast zamestnanosti je pozorovateľný aj v prípade akciových spoločností štátu vo forme nemocníc, jeho dynamika je však nižšia. Počet zamestnancov Nemocnice Poprad a. s. narástol za sledované obdobie len asi o 9 %, počet zamestnancov Východoslovenského onkologického ústavu o asi 12 %. Dynamicky rástol najmä počet zamestnancov Stredoslovenského ústavu srdcových a cievnych chorôb a. s. o 21 %. Ostatné údaje uvádzame v tabuľke (Tabuľka 68).

Tabuľka 68: Vývoj počtu zamestnancov nemocníc, ktoré sú zároveň akciovými spoločnosťami s vlastníctvom štátu

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019 vs 2024
Národný ústav srdcových a cievnych chorôb, a. s.	955	973	1016	1021	1027	978	2%
Nemocnica Poprad, a. s.	1244	1272	1277	1289	1347	1351	9%
Stredoslovenský ústav srdcových a cievnych	413	426	440	465	482	501	21%
Východoslovenský onkologický ústav, a. s.	328	338	347	352	351	367	12%
Východoslovenský ústav srdcových a cievnych chorôb a. s.	789	802	802	818	843	891	13%

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných závierok

Úmerne tomu, ako rastie počet zamestnancov pri väčšine rozpočtových a príspevkových organizácií ministerstva zdravotníctva, dochádza aj k rastu osobných nákladov. Od roku 2019 ide o zvýšenie osobných nákladov o asi 800 mil. eur, čo predstavuje takmer 90 % nárast. Z hľadiska štruktúry osobných nákladov došlo k masívnemu rastu nákladov na zamestnanca najmä v prípade nemocníc. Ide o priame dôsledky zvyšovania miezd lekárov v uplynulých rokoch, v kombinácii s nárastom počtu zamestnancov v jednotlivých zdravotníckych zariadeniach. V prípade Univerzitnej nemocnice Bratislava dosiahli podľa zverejnených údajov osobné náklady v roku 2024 242 mil. eur, čo je o asi 59 % viac ako v roku 2019. Priemerné osobné mzdové náklady na zamestnanca v UNB dosiahli približne 3 400 eur, v porovnaní s rokom 2019 sú vyššie o cca 48 %. Na rast osobných nákladov majú vplyv aj iné benefity, napríklad rekreačné poukazy.

Tabuľka 69: Percentuálne zmeny v zamestnanosti a osobných nákladoch medzi rokmi 2019 a 2024 v prípade štátnych nemocničných zariadení

	Zmena zamestnanosti od roku 2019 oproti 2024	Zmena mzdových nákladov v % od roku 2019 oproti 2024
Detenčný ústav Hronovce	0%	0%
Detská fakultná nemocnica Košice	22%	121%
Detská fakultná nemocnica s poliklinikou Banská Bystrica	48%	122%
Fakultná nemocnica Nitra	20%	109%
Fakultná nemocnica s poliklinikou F. D. Roosevelta	13%	81%
Fakultná nemocnica s poliklinikou J.A. Reimana	17%	134%
Fakultná nemocnica s poliklinikou Nové Zámky	11%	77%
Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina	22%	96%
Fakultná nemocnica Trenčín	17%	86%
Fakultná nemocnica Trnava	23%	112%
Liečebňa pre dlhodobo chorých Štiavnička	0%	46%
Národné rehabilitačné centrum Kováčová	2%	62%
Národný onkologický ústav	13%	80%
Národný ústav detských chorôb, skrátené NÚDCH	10%	76%
Národný ústav reumatických chorôb	18%	85%
Národný ústav srdcových a cievnych chorôb, a. s.	2%	69%
Národný ústav tuberkulózy, pľúcnych chorôb a	4%	81%
Nemocnica Poprad, a. s.	9%	78%
Psychiatrická liečebňa Samuela Bluma v Plešivci	-3%	63%
Psychiatrická liečebňa Sučany	9%	74%
Psychiatrická nemocnica Hronovce	6%	72%
Psychiatrická nemocnica Philippa Pinela Pezinok	-1%	60%
Psychiatrická nemocnica Profesora Matulaya	7%	75%
Psychiatrická nemocnica Veľké Zálužie	9%	62%
Stredoslovenský ústav srdcových a cievnych	21%	88%
Univerzitná nemocnica Bratislava	7%	59%
Univerzitná nemocnica L. Pasteura Košice	24%	122%
Univerzitná nemocnica Martin	21%	88%
Východoslovenský onkologický ústav, a. s.	12%	93%
Východoslovenský ústav srdcových a cievnych	13%	88%

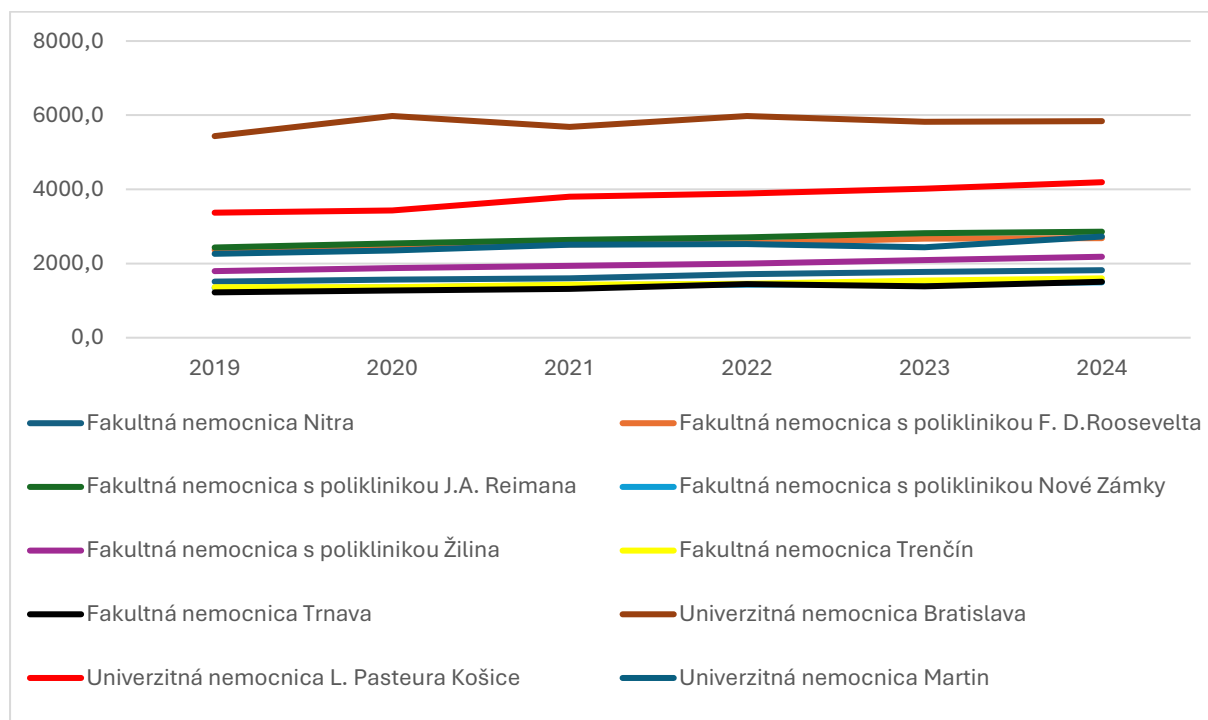
Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade účtovných závierok

Naviac, štátne univerzitné a fakultné nemocnice patria medzi najväčších zamestnávateľov štátu. Len počet zamestnancov Univerzitnej nemocnice v Bratislave dosiahol v roku 2024 viac ako 5 800. Ide o porovnateľný počet zamestnanosti, aký dosahuje Sociálna poisťovňa so všetkými pobočkami v regiónoch.



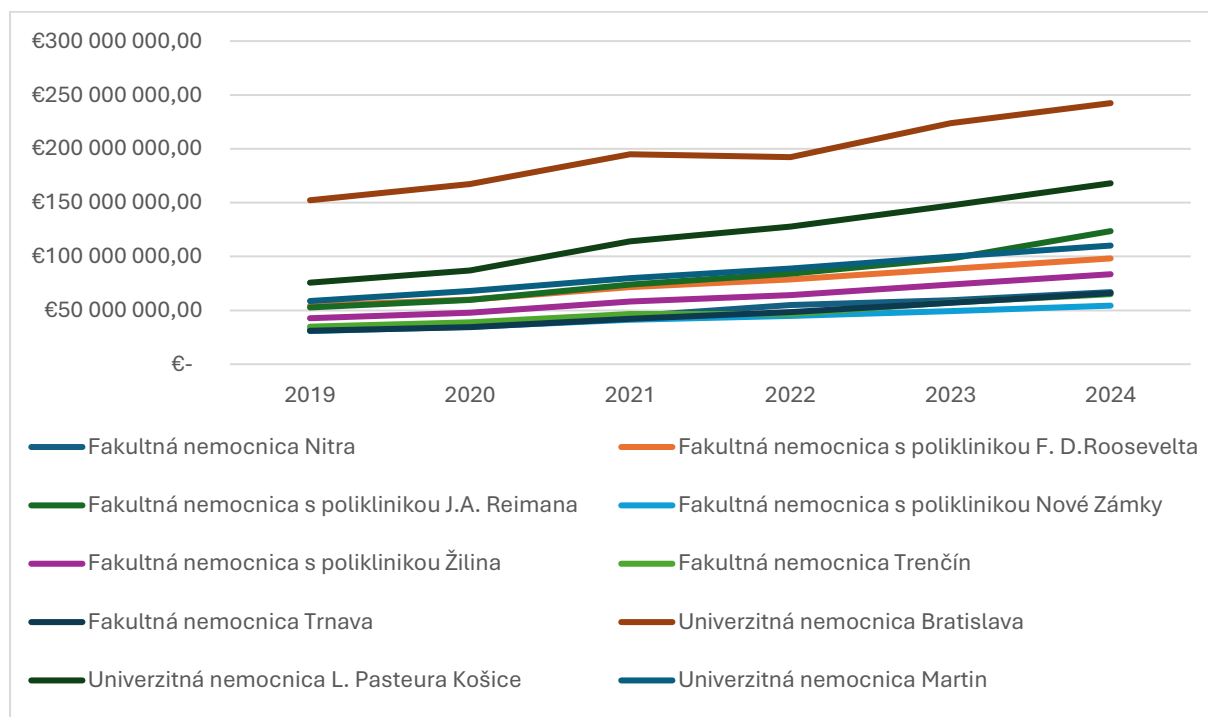
Riešenie personálnej situácie slovenských nemocníc je politicky mimoriadne citlivá vec. Avšak aj v porovnaní s inými organizáciami verejného sektora z tejto analýzy vyplýva jednoznačné zistenie, že zamestnanosť ako i platy v štátnych nemocniciach rastú najrýchlejšie spomedzi všetkých subjektov verejného sektora. Vláda a Ministerstvo zdravotníctva by preto mali zvážiť a citlivo prijať reformy v tomto smere.

Graf 55 Počet zamestnancov veľkých fakultných a univerzitných nemocníc od roku 2019



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných záznamov

Graf 56 Osobné náklady vybraných najväčších nemocníc Slovenska od roku 2019



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných záznamov

Okrem týchto údajov za konsolidovaný celok by v tieni nemali ostať ani zariadenia, ktoré sú právne neziskovými organizáciami poskytujúcimi všeobecne prospešné služby, avšak ich zriaďovateľom je Ministerstvo zdravotníctva. Zväčša ide o nemocnice (Nové Mesto nad Váhom, Brezno, Ilava), prípadne špecializované ústavy (endokrinológia a diabetológia či psychiatrické zariadenia). Aj v prípade týchto zariadení pozorujeme rast zamestnanosti, aj keď relatívne pomalší ako pri iných zariadeniach. Najväčšou z hľadiska zamestnanosti z neziskových organizácií poskytujúcich všeobecne prospešné služby, ktorej zriaďovateľom je Ministerstvo zdravotníctva, je Detská psychiatrická liečebňa, avšak tu došlo k miernemu nárastu iba o 3 %. Najväčší nárast pozorujeme pri Špecializovanej nemocnici sv. Zvonu o 23 % (zo 122 zamestnancov na 150 zamestnancov). K poklesu zamestnanosti došlo o 7 % v Nemocnici Veľký Krtíš. V súčte zamestnávajú tieto zariadenia približne 3 200 zamestnancov a ich osobné náklady predstavujú v súčte asi 113 miliónov eur. Od roku 2019 došlo k nárastu osobných nákladov o približne 84 %. Znamená to, že pri racionalizačných opatreniach by sa regulátor národnej politiky nemal zameriavať len na subjekty konsolidovaného celku, keďže problém je hlbšieho charakteru. Zdá sa, že v rámci rezortu zdravotníctva dochádza k zvyšovaniu platov bez racionalizačných opatrení, analýz a následného presunu niektorých zariadení pod iných zriaďovateľov či do súkromného sektora alebo ich rušenia, kde sa odhalia neefektívne a neudržateľné časti.

Tabuľka 70 Zmeny v zamestnanosti a mzdových nákladoch vo vybraných neziskových organizáciách patriacich pod Ministerstvo zdravotníctva

	Zmena zamestnanosti od roku 2019 oproti 2024	Zmena mzdových nákladov v % od roku 2019 oproti 2024
Vysokošpecializovaný odborný ústav geriatrický sv. Lukáša v Košiciach n. o.	2%	95%
Nemocnica s poliklinikou Brezno, n. o.	15%	77%
Všeobecná nemocnica s poliklinikou, n. o.	-7%	66%
Psychiatrická nemocnica Michalovce, n. o.	11%	89%
Detská psychiatrická liečebňa n. o. Hraň	3%	48%
Špecializovaná nemocnica pre ortopedickú protetiku Bratislava, n. o.	6%	93%
Nemocnica Alexandra Wintera n. o.	4%	82%
VITALITA n. o. LEHNICE	6%	64%
NsP Nové Mesto nad Váhom n. o.	11%	71%
Nemocnica s poliklinikou Ilava, n. o.	8%	64%



Národný ústav detskej tuberkulózy a respiračných chorôb, n. o. Dolný Smokovec	-2%	0%
Odborný liečebný ústav psychiatrický n. o. Predná Hora	8%	86%
Špecializovaná nemocnica sv. Svorada Zobor, n. o.	2%	61%
Národný endokrinologický a diabetologický ústav n. o.	23%	75%

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov účtovných závierok

8 ODPORÚČANIA

8.1 Riadenie zamestnanosti vo verejnom sektore

Tento blok odporúčaní sa zameriava na základný predpoklad riadenia zamestnanosti vo verejnom sektore, t. j. na kvalitné a porovnateľné dáta o pracovnej sile vo verejnom sektore. Analýza poukazuje na fakt, že Slovensko nemá jednotný, spoľahlivý a integrovaný dátový rámec, nevie presne, koľko ľudí vo verejnom sektore pracuje, v akých profesiách, s akými zručnosťami a ako sa mení ich štruktúra v čase.

Tento problém je pri niektorých ministerstvách mimoriadne závažný. Vo viacerých prípadoch sa potvrdilo, že medzi výkazníctvom v individuálnych účtovných závierkach a v konsolidovanej účtovnej závierke dochádza k interpretácii rôznych čísiel. Zároveň nie všetky štátne organizácie vykazujú počet zamestnancov ako „prepočítaný priemerný počet“, niektoré uvádzajú „celkový počet“ a pod. V tomto smere by transparentnosti pomohlo už len jednotné vykazovanie a každoročné overenie, či údaje z konsolidovaných závierok sú v súlade s tými, ktoré sú uvedené v individuálnych účtovných závierkach.

Medzi závažné nedostatky v oblasti zberu dát patrí napríklad neuvedenie priemerného prepočítaného alebo celkového počtu zamestnancov v danej inštitúcii. Aj keď sa tento problém v priebehu obdobia 2019 – 2024 čiastočne zmenšoval, i tak sa v roku 2024 našli inštitúcie štátu, kde sme nedokázali dohľadať počet zamestnancov ani prostredníctvom výročných správ, ani prostredníctvom účtovných závierok. Považujeme takéto konanie za neakceptovateľné; ide o verejné zdroje a informácie, ktoré nie sú tajné.

Taktiež platí, že je neakceptovateľné, ak dnes nemáme informáciu o tom, koľko ľudí pracuje na jednotlivých okresných úradoch a klientských centrách. MV SR túto informáciu v priebehu realizácie analýzy odmietlo sprístupniť s tým, že danými údajmi nedisponuje. Počet a vývoj zamestnancov okresných úradov, ako aj osobné náklady na týchto zamestnancov, by nemali byť tajné. Tento stav by sme odporúčali v dohľadnej dobe zmeniť a informácie verejne publikovať. Posilnila by sa tak transparentnosť verejného sektora.

Dnes nevieme jednoznačne formulovať odporúčania smerom k okresným úradom; v priebehu tvorby analýzy bolo zistené len to, že ich počet je pomerne vysoký. Avšak nebolo možné realizovať porovnanie medzi okresnými úradmi navzájom, ako aj medzi mzdovými pomermi a pod.

Tabuľka 71 Riadenie zamestnanosti vo verejnom sektore - odporúčania

Oblasť zmeny	Čo sa má zmeniť	Ako sa to má zmeniť	Prečo to odporúčame
Centrálny register zamestnancov vo verejnom sektore	Získať úplný a jednotný prehľad o všetkých zamestnancoch vo verejnom sektore.	Zriadiť centrálny register verejných zamestnancov pokrývajúci ústrednú štátnu správu, miestnu a regionálnu samosprávu, príspevkové a rozpočtové organizácie, verejnoprávne korporácie a podniky s majetkovou účasťou štátu. Definovať zákonnú povinnosť všetkých verejných subjektov poskytovať údaje v jednotnom formáte.	Analýza ukazuje, že štát nevie presne povedať, koľko verejných zamestnancov má a kde sú prebytky či nedostatky kapacít. Dôsledkom sú neharmonizované databázy a neúplné registre, ktoré znemožňujú identifikovať duplicity a neefektívne organizácie.
Harmonizácia metódik (SNA, LFS, administratívne zdroje)	Odstrániť nesúlad medzi štatistickými a administratívnymi údajmi a zlepšiť porovnateľnosť v čase a medzi krajinami.	Vytvoriť národný rámec merania verejnej zamestnanosti zosúladený s pripravovaným ES/Eurostat a OECD rámcom. Jasne definovať, ktoré subjekty patria do všeobecnej vlády a verejného sektora, zjednotiť klasifikácie (NACE/ISIC, funkcie, profesie), typy úväzkov a sektorové členenie. Prepojiť údaje zo SNA, LFS a administratívnych registrov (mzdové systémy, registre účtovných záznamov).	V súčasnosti SNA poskytuje len makroúdaje bez veku, pohlavia a profesií, a LFS síce zachytáva demografiu, ale nie detailnú štruktúru podľa rezortov a organizácií. To obmedzuje schopnosť analyzovať trendy a plánovať politiku na úrovni štátu, krajov a obcí.
Rozsah sledovaných premenných (vek, zručnosti, typ úväzku)	Rozšíriť dátový rámec z „počtu hláv“ na analyticky využiteľné informácie o štruktúre pracovnej sily.	Štandardizovať minimálny súbor premenných: vek, pohlavie, vzdelanie, kľúčové zručnosti (napr. digitálne), pozícia/funkcia, typ pracovného pomeru (TPP, doba určitá/neurčitá, dohody), úväzok (FTE), dĺžka praxe, zaradenie podľa inštitucionálneho sektora a úrovne vlády. Integrovať tieto údaje do centrálného registra a zabezpečiť ich pravidelnú aktualizáciu (min. raz ročne).	Analýza upozorňuje na starnutie pracovnej sily a absenciu prehľadu o kvalifikačnej štruktúre zamestnancov – štát tak nevie plánovať generačnú výmenu, ciele náboru a rozvoj zručností v kľúčových profesiách (zdravotníctvo, školstvo, IT, regulácia).
Periodicita a kvalita reportingu	Zabezpečiť aktuálnosť a konzistenciu údajov naprieč rezortmi a úrovňami verejnej správy.	Zaviesť pravidelný reporting zo strany všetkých verejných subjektov (mesačný alebo kvartálny pre kľúčové premenné, ročný pre rozšírené ukazovatele). Nastaviť technické a metodické štandardy (validácie, kontrolné mechanizmy, centrálna metodická usmernenia). Prepojiť reporting so systémami miezd, dochádzky a účtovníctva,	V súčasnosti sú údaje rozptýlené v rôznych systémoch (LFS, SNA, Register účtovných záznamov, RIS, štatistické ročenky), zbierané rôznymi metodikami a často neaktuálne. To znemožňuje dlhodobé sledovanie trendov a včasné reagovanie na zmeny v zamestnanosti.

Oblasť zmeny	Čo sa má zmeniť	Ako sa to má zmeniť	Prečo to odporúčame
		aby sa minimalizovalo manuálne dopĺňanie dát.	
Prepojenie HR dát s výkonnosťnými a finančnými ukazovateľmi	Premeniť „statické“ údaje o počte zamestnancov na nástroj riadenia efektívnosti.	Vybudovať integrováný HR analytický systém , ktorý prepája údaje o zamestnancoch (počty, štruktúra, zručnosti) s ukazovateľmi výkonu organizácií (výstupy, kvalita služieb, spokojnosť klientov) a s finančnými dátami (osobné náklady, náklady na FTE). Využiť tieto analýzy pri príprave rozpočtu, plánovaní reforiem a rozhodovaní o nových miestach či racionalizácii.	Analýza konštatuje, že verejný sektor nemá funkčný systém hodnotenia výkonu organizácií ani zamestnancov. Zamestnanosť rastie bez prepojenia na výsledky. Bez prepojenia HR dát na výkon a náklady nie je možné dokazovať prínosy digitalizácie ani identifikovať neefektívne úseky.
Riadenie a zodpovednosť za dáta	Jasne určiť, kto je politicky a technicky zodpovedný za kvalitu a využívanie údajov o zamestnancoch vo verejnom sektore.	Určiť centrálneho nositeľa agendy (napr. MF + ÚV SR/MIRRI) s mandátom nastavovať metodiku, kontrolovať dodržiavanie štandardov a koordinovať zapojenie ŠÚ SR, rezortov, samosprávy a ďalších inštitúcií.	Bez jasného vlastníka dát a koordinácie medzi rezortmi hrozí, že sa súčasný stav – fragmentované, neporovnateľné a málo využívané údaje – nezmení, napriek investíciám do IT systémov a medzinárodným iniciatívam na zlepšenie dát o verejnej zamestnanosti.
Využitie dát pre strategické HR plánovanie	Posunúť sa od reaktívnej personálnej politiky k strategickému plánovaniu kapacít a zručností.	Na základe centrálneho dátového systému vytvárať rezortné a sektorové HR prognózy (odchody do dôchodku, rizikové profesie, potreba nových zručností), identifikovať kritické sektory (zdravotníctvo, školstvo, IT, regulácia), pripravovať scenáre nábory, rekvalifikácie a reorganizácie. Výstupy integrovať do tvorby verejných politik (napr. reforma školstva, zdravotníctva, digitalizácia).	Analýza upozorňuje, že štruktúra pracovnej sily starne a štát nemá nástroje na plánovanie generačnej výmeny ani na znižovanie závislosti od administratívnych pozícií. Komplexný HR rámec postavený na dátach je nevyhnutný pre modernizáciu verejného sektora.

Zdroj: Vlastné spracovanie

8.2 Racionalizácia kapacít a kontrola rastu zamestnanosti vo verejnom sektore

Tento blok odporúčaní sa zameriava na odstránenie nekontrolovaného rastu zamestnanosti vo verejnom sektore, ktorý podľa analýzy vzniká najmä v organizáciách bez jasného prepojenia medzi počtom zamestnancov, skutočným objemom agend a prínosom digitalizácie. Mnohé úrady vytvárajú nové pozície automaticky, bez potreby preukázať efektívnosť alebo opodstatnenosť. Analýza zdôrazňuje, že štát nemá mechanizmy na evaluáciu pracovných miest, ani proces, ktorý by identifikoval neefektívne alebo duplicitné kapacity.

Tabuľka 72 Racionalizácia kapacít a kontrola rastu zamestnanosti vo verejnom sektore - odporúčania

Oblasť zmeny	Čo sa má zmeniť	Ako sa to má zmeniť	Prečo to odporúčame
Kapacitné plánovanie v rezortoch	Zaviest' povinnosť každoročne odôvodňovať počet zamestnancov podľa potrieb a rozsahu agend.	Každé ministerstvo a podriadená organizácia vypracuje ročný kapacitný plán , ktorý bude obsahovať: (1) aktuálne počty zamestnancov podľa útvarov, (2) opis agend a ich záťaže, (3) očakávané zmeny v legislatíve a digitalizácii, (4) návrh odôvodnených pracovných miest. Plány budú súčasťou rozpočtového procesu a podliehať centrálnej validácii.	Súčasný rast zamestnanosti je často mechanický a nezohľadňuje skutočné potreby. Kapacitné plánovanie umožní viazať pracovné miesta na reálne výkony a potreby.
Posudzovanie nových pracovných miest	Obmedziť automatické vytváranie pozícií a vyžadovať ich vecné zdôvodnenie.	Vznik každej novej pozície bude možný len po preukázaní: (1) neexistencie duplicity v rámci štátu alebo samosprávy, (2) nemožnosti nahradenia agendy digitalizáciou alebo automatizáciou, (3) špecializovaného odborného charakteru práce.	Digitalizácia sa doteraz nepremietla do znižovania administratívnych úväzkov. Zavedením povinnej analýzy sa odstráni neefektívna expanzia administratívnych kapacít.
Prepojenie pracovných miest na výsledky	Prestať vnímať zamestnanosť ako vstup, ale prepojiť ju so skutočnými výstupmi organizácií.	Každý rezort musí v kapacitnom pláne deklarovať výkon (počet rozhodnutí, priemerný čas konania, počet klientov, počet spracovaných úkonov). Zaviest' jednotnú metodiku merania výkonu pre celé ministerstvo aj jeho organizácie.	Bez väzby na výkon nie je možné kontrolovať efektívnosť zamestnanosti ani identifikovať neproduktívne oblasti.
Kontrola duplicít a prekrývania agend	Zamedziť tomu, aby sa rovnaké úlohy vykonávali na viacerých miestach štátu.	Rezorty musia identifikovať duplicity počas každoročného plánovania. Ak sa preukáže duplicita či prekrývanie jurisdikcie, vznik novej pracovnej pozície nebude schválený a existujúce kapacity budú konsolidované.	Fragmentácia je jedným z hlavných dôvodov rastu zamestnanosti. Znížením duplicít sa šetria náklady a posilňuje kvalita riadenia.
Prepojenie personálnych potrieb s digitalizáciou	Zabezpečiť, aby digitalizácia viedla k znižovaniu administratívnej záťaže, nie k jej zvyšovaniu.	Pri každom návrhu nového pracovného miesta musí rezort doložiť analýzu, či agenda nemá byť zrušená, automatizovaná, spojená s existujúcimi procesmi alebo prenesená do jednotného digitálneho úkonu. Zaviest' povinné <i>ex ante</i> aj <i>ex post</i> hodnotenie vplyvov digitalizácie na pracovné miesta.	Analýza upozorňuje na paradox, že digitalizácia neredukuje administratívne kapacity, ale často sa rozširujú nové útvary a agendy, ktoré boli pôvodne motivované digitalizačnými projektmi.
Hĺbkové audity organizácií s rastom zamestnanosti	Identifikovať organizácie, kde rastú počty zamestnancov napriek digitalizácii a automatizácii.	Vykonať hĺbkové procesné, personálne a digitalizačné audity v organizáciách s nadpriemerným rastom zamestnanosti. Audit musí obsahovať: (1) prepojenie digitalizácie na úspory práce, (2) identifikáciu redundancií, (3) návrh reorganizácie a racionalizácie. Výstupy auditov majú byť verejné.	Digitalizácia nie je využitá na znižovanie nákladov práce; audity odhalia skutočný stav a umožnia nápravu.

Oblasť zmeny	Čo sa má zmeniť	Ako sa to má zmeniť	Prečo to odporúčame
Dočasné obmedzenie náboru	Zastaviť nekontrolovaný rast aparátu a vytvoriť priestor na reorganizáciu.	Zaviesť ciele hiring freeze na všetky nové pozície okrem kritických profesií (IT, regulácia, kyberbezpečnosť, zdravotníctvo). Hiring freeze bude trvať do ukončenia auditov a vypracovania racionalizačných plánov.	Hiring freeze vytvára tlak na efektívne využitie existujúcich kapacít a zastavuje krátkodobý rast počtu zamestnancov.
Racionalizačné plány v rezortoch	Identifikovať nadbytočné pozície a reorganizovať vnútornú štruktúru.	Rezorty musia po auditoch predložiť racionalizačný plán obsahujúci: (1) zoznam pozícií na zrušenie/zlúčenie, (2) návrh reorganizácie procesov, (3) úspory v osobných výdavkoch, (4) prepojenie na digitalizáciu a automatizáciu.	Dlhodobé racionalizačné plány umožnia optimalizovať prácu, zvýšiť efektívnosť a znížiť náklady bez negatívneho dopadu na kvalitu služieb.

Zdroj: Vlastné spracovanie

8.3 Reforma riadenia ľudských zdrojov (HR) vo verejnom sektore

Tento blok odporúčaní sa zameriava na tri systémové problémy, ktoré analýza identifikuje ako kritické pre efektívne fungovanie verejného sektora:

1. absenciu moderného a profesionálneho riadenia ľudských zdrojov,
2. neexistenciu jednotného systému hodnotenia výkonu zamestnancov a organizácií,
3. nadmernú fragmentáciu verejných inštitúcií a prekrývanie kompetencií, ktoré vedú k duplikáciám, nárastu zamestnanosti a nejasnej zodpovednosti.

V procese realizácie tejto analýzy bolo zistené, že viacero organizácií pôsobiach v rovnakom sektore má rozdielne IČO a ide len o pobočku danej organizácie v jednotlivom regióne. Príkladom je Regionálna veterinárna a potravinová správa, či napríklad Inšpektoráty práce.

Ku koncu roka 2025 vláda schválila zlúčenie Inšpektorátov práce pod jedno IČO – organizáciu Národný inšpektorát práce. Tento postup odporúčame zvážiť v prípade viacerých organizácií. Vláda argumentovala napríklad aj zvýšením efektívnosti nakladania s verejnými prostriedkami. Z nášho pohľadu môže tiež dôjsť k úspore na strane počtu riadiacich zamestnancov. Tento postup preto odporúčame zvážiť aj v prípade nasledovných organizácií:

- Regionálna veterinárna a potravinová správa
- Regionálne úrady verejného zdravotníctva a Úrad verejného zdravotníctva

Spojením týchto organizácií by mohlo dôjsť k určitej úspore finančných zdrojov a k zníženiu celkového počtu zamestnancov, napríklad aj na servisných pozíciách (účtovníctvo, správa budov, verejné obstarávanie, sekretariát a pod.).

Fragmentovanosť verejných inštitúcií sa ďalej prejavuje aj v ich kompetenciách. Príkladom je poistenie v nezamestnanosti. Napriek tomu, že zamestnanec a zamestnávateľ štandardne platia poistenie v nezamestnanosti do fondov Sociálnej poisťovne, pri samotnom vzniku nezamestnanosti a nároku na výplatu dávky kontaktuje zamestnanec úrady práce, ktoré spadajú pod Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Obe inštitúcie, teda ÚPSVaR aj Sociálna poisťovňa, patria s počtom zamestnancov približne 8-tisíc, resp. 5-tisíc medzi najväčšie úradnícke inštitúcie v štáte. Navyše, činnosť ÚPSVaR sa v mnohom môže prelínať aj s činnosťou inšpektorátov práce, Finančného riaditeľstva a pod. Samotná existencia organizácií s takýmto počtom zamestnancov má dopad nielen na osobné náklady, ale aj na priestorové potreby, a to vo viacerých regiónoch. Na základe poznatkov analýzy odporúčame uskutočniť hĺbkový audit činností podobných inštitúcií a vylúčiť duplicitné činnosti. Tým by mohlo dôjsť k udržateľnému zníženiu počtu zamestnancov vo verejnom sektore. Aj keď analýza duplicitných činností nebola predmetom tejto štúdie, zo zozbieraných zdrojov sa zdá, že prípadné duplicity existujú aj pri ďalších činnostiach (regulácia hazardu prostredníctvom samospráv a zároveň Úradu pre reguláciu hazardných hier, správa ciest v gescii SSC a NDS, činnosť SARIO a SIEA, činnosť banského úradu a iných organizácií).

Tabuľka 73 Reforma riadenia ľudských zdrojov vo verejnom sektore

Oblasť zmeny	Čo sa má zmeniť	Ako sa to má zmeniť	Prečo to odporúčame
Reforma riadenia ľudských zdrojov	Zaviesť moderný, profesionálny a jednotný systém HR v celej verejnej správe.	Vypracovať národnú HR stratégiu pre verejný sektor; zaviesť jednotné kompetenčné modely; definovať kariérne dráhy; zaviesť povinné vzdelávanie, talent manažment a systematické plánovanie nástupníctva. Konsolidovať HR útvary, zaviesť metodickú koordináciu zo strany ÚV SR.	Súčasný HR je fragmentovaný, neprofesionálny a často administratívny. Verejný sektor tak nedokáže získavať ani udržať kvalifikovaných zamestnancov, čo znižuje kvalitu služieb.
Štandardizácia pracovných miest	Zjednotiť štruktúru pracovných miest, označenia pozícií a kvalifikačné požiadavky.	Vytvoriť centrálny katalóg pracovných pozícií , povinný pre všetky rezorty; zaviesť jednotné požiadavky na vzdelanie, kompetencie a senioritu; zrušiť „šitý na mieru“ popis pozícií.	Odstráni sa nerovnaké odmeňovanie, zníži sa subjektívnosť pri výbere a vytvorí sa prehľadný systém kariérneho rastu.
Posilnenie odbornosti a kariérneho rastu	Zvýšiť stabilitu a kvalitu štátnych zamestnancov.	Zaviesť jednotný model kariérneho postupu, hodnotenie kompetencií, odborné skúšky pre manažérov verejnej správy, transparentné výberové konania.	Bez profesionálneho rastu a jasných kritérií nemôže verejný sektor konkurovať súkromnému trhu práce.
Zavedenie jednotného systému	Meranie výkonu zamestnancov aj organizácií musí	Vypracovať jednotnú metodiku hodnotenia výkonu; zaviesť KPI pre zamestnancov, útvary aj	Aktuálne nie je možné merať kvalitu práce v štáte, čo vedie k stagnácii výkonu, neefektívnosti

Oblasť zmeny	Čo sa má zmeniť	Ako sa to má zmeniť	Prečo to odporúčame
hodnotenia výkonu	byť jednotné, pravidelné a záväzné.	organizácie , vrátane časových ukazovateľov, kvality služieb, spokojnosti občanov, miery digitalizácie. Hodnotenie musí byť prepojené s odmeňovaním a kariérnym postupom.	a slabému manažérskemu riadeniu.
Výkonnostné riadenie organizácií	Znížiť variabilitu výkonu a odstrániť neefektívne útvary.	Zaviesť porovnávacie hodnotenie („benchmarking“) medzi organizáciami; publikovať tabuľky výkonu; povinne reagovať na nízkovýkonné útvary reorganizáciou alebo zmenou manažmentu.	Transparentné porovnanie výkonu vytvára tlak na zlepšovanie, identifikuje problémy a podporuje kultúru zodpovednosti.
Zníženie fragmentácie verejných inštitúcií	Odstrániť duplikácie medzi úradmi, agentúrami a organizáciami.	Vykonať mapovanie kompetencií; identifikovať organizácie, ktoré vykonávajú podobné alebo prekrývajúce sa úlohy; zlúčiť, reorganizovať alebo zrušiť duplicity; centralizovať spoločné služby (IT, právne, účtovné, personalistika).	Fragmentácia je jedným z hlavných dôvodov rastu zamestnanosti, rozpočtového tlaku a nízkej efektívnosti.
Eliminácia zbytočných úradov, ktorých činnosť nie je potrebná	Odstrániť úrady, ktorých činnosť sa dá nahradiť len jednotlivým odborom v rámci existujúcich inštitúcií	Vykonať audit činností úradov, kde došlo k významným zmenám a ich činnosť je dnes oproti minulosti výrazne eliminovaná vplyvom zmien v technickom pokroku a štrukturálnych zmien v ekonomike.	Časť úradov stráca opodstatnenie z dôvodu štrukturálnych zmien slovenskej ekonomiky, či z dôvodov vedecko – technického pokroku. Napríklad činnosť Banského úradu v čase výrazného útlmu banských činností viedla k zníženiu počtu zamestnancov, je však na mieste zamýšľať sa aj nad ďalšou opodstatnenosťou takéhoto úradu. Ďalej sú to napríklad Úrad pre reguláciu poštových služieb, či Úrad na reguláciu hazardných hier
Zrušenie alebo integrácia duplicitných organizácií	Konsolidovať verejnú správu a znížiť personálne potreby.	Na základe analýzy zrušiť agentúry a rozpočtové/príspevkové organizácie, ktorých agenda sa prekrýva s inými; služby presunúť pod jeden zodpovedný orgán; reorganizovať interné procesy.	Znížia sa náklady, zvýši sa jasnosť zodpovednosti a odstráni sa redundancia pracovných miest.
Zavedenie spoločných služieb	Zvýšiť efektívnosť fungovania verejných organizácií.	Zaviesť spoločné servisné centrá pre IT, HR, účtovníctvo, verejné obstarávanie a technické služby na úrovni rezortov alebo celej štátnej správy.	Znižujú sa fixné náklady, eliminuje duplicita personálnych kapacít a zvyšuje profesionalizácia podporných činností.

Zdroj: Vlastné spracovanie

8.4 Riadenie miestnej a regionálnej samosprávy

Tento blok odporúčaní sa zameriava na prekonanie systémových problémov riadenia samosprávy, ktorým je vysoká fragmentácia obcí, nízka administratívna kapacita, rozdielna kvalita riadenia medzi obcami, duplicita činností a neefektívne usporiadanie verejných služieb.

Tabuľka 74 Riadenie miestnej a regionálnej samosprávy - odporúčania

Oblasť zmeny	Čo sa má zmeniť	Ako sa to má zmeniť	Prečo to odporúčame
Administratívna konsolidácia a profesionalizácia	Zvýšiť odbornú kapacitu a znížiť náklady malých obcí.	Podporiť vznik spoločných obecnych úradov a regionálnych centier odborných služieb (účtovníctvo, právne služby, projektový manažment, informatika). Zaviesť minimálne štandardy personálneho zabezpečenia pre kľúčové funkcie.	Mnohé malé obce nemajú dostatočnú odbornú kapacitu a ich riadenie je nákladné, neefektívne a zraniteľné. Spoločné služby znižujú náklady a umožňujú profesionalizáciu.
Zdieľané služby a „shared services“ pre obce a VÚC	Znížiť duplicitu a zefektívniť podporné činnosti.	Zaviesť spoločné centrá zdieľaných služieb pre IT, HR, verejné obstarávanie a technické služby na úrovni VÚC alebo mikroregiónu.	Zdieľanie služieb vytvára úspory z rozsahu a profesionalizuje podporné procesy.
Optimalizácia siete príspevkových a rozpočtových organizácií	Znížiť nadmerný počet organizácií a eliminovať duplicity.	Prehodnotiť sieť organizácií v zriaďovateľskej pôsobnosti obcí a VÚC; zlúčiť alebo zrušiť organizácie s malým rozsahom služieb alebo nízkou efektívnosťou.	Nadmerný počet organizácií zvyšuje fixné náklady, komplikuje riadenie a vytvára duplicity služieb.
Reforma financovania samosprávy	Zabezpečiť, aby financovanie odrážalo skutočné potreby a výkonnosť.	Zaviesť prvky výkonového financovania pre vybrané oblasti (napr. sociálne služby, školstvo), posilniť transparentnosť rozpočtov a pravidiel pre zadlžovanie.	Rozpočtový systém motivuje skôr k prežívaniu ako k zlepšovaniu služieb.
Digitalizácia procesov a e-Government v samospráve	Zjednodušiť administratívu a znížiť potrebu manuálnych úkonov.	Zaviesť plnú implementáciu princípu <i>once-only</i> , elektronické podania, automatizované rozhodovanie pre jednoduché agendy a jednotné digitálne nástroje pre obce.	Digitalizácia znižuje potrebu personálu, zrýchľuje služby a zvyšuje transparentnosť.
Transparentnosť a kontrola výkonu samosprávy	Zvýšiť verejnú kontrolu a porovnateľnosť medzi obcami.	Zverejňovať výkonové ukazovatele (náklady na služby, rýchlosť vybavenia, výsledky kontrol, investičná aktivita) v jednotnom formáte; vytvoriť verejný hodnotiaci index samospráv.	Verejná kontrola zvyšuje tlak na efektívnosť, znižuje priestor na subjektívne rozhodovanie a zvyšuje dôveru obyvateľov.

Zdroj: Vlastné spracovanie

8.5 Posilnenie efektívnosti digitalizácie a transparentnosti pracovnej sily vo verejnom sektore

Tento blok odporúčaní sa zameriava na dva zásadné predpoklady moderného, efektívneho a zodpovedného riadenia verejného sektora: systematické vyhodnocovanie vplyvov digitalizácie a transparentný dohľad nad zamestnanosťou. Analýza ukazuje, že napriek vysokým investíciám do informačných systémov a elektronizácie služieb sa očakávané prínosy akými je napr. úspora práce, zrýchlenie procesov a znižovanie administratívnej záťaže vo veľkej časti verejnej správy neprejavujú. Digitalizácia často pridáva nové úkony, vrstvy administratívy či nové pracovné miesta, pretože jej vplyv na pracovné procesy a kapacity nie je nikdy meraný ani vyžadovaný.

Tabuľka 75 Posilnenie efektívnosti digitalizácie a transparentnosti pracovnej sily vo verejnom sektore - odporúčania

Oblasť zmeny	Čo sa má zmeniť	Ako sa to má zmeniť	Prečo to odporúčame
Meranie vplyvov digitalizácie	Zaviesť povinné hodnotenie toho, ako digitalizácia mení pracovné procesy a potrebu pracovných miest.	Pre každý digitalizačný projekt zaviesť povinné ex ante (pred zavedením) a ex post (po zavedení) hodnotenie vplyvov na: počty zamestnancov, rozsah agend, prácnosť a rýchlosť procesov. Výsledky musia byť súčasťou kapacitných plánov rezortov.	Digitalizácia často vedie k vytváraniu nových pracovných miest namiesto znižovania prácnosti, keďže jej dopady nie sú vyhodnocované.
Digitalizácia ako podmienka reorganizácie	Zabezpečiť, aby digitalizácia nebola len „technologický projekt“, ale nástroj na racionalizáciu práce.	Zaviesť povinnosť prepojiť digitalizáciu s reorganizáciou procesov: ak sa agenda digitalizuje, musí sa zrušiť, zlúčiť alebo zjednodušiť fyzický proces a upraviť pracovné miesta.	Bez procesnej zmeny digitalizácia prináša iba nové vrstvy práce, čo zvyšuje administratívnu záťaž a personálne náklady.
Výkonnostné ukazovatele digitalizácie	Zaviesť merateľné KPI pre digitalizované služby.	KPI musia obsahovať: čas vybavenia, počet digitálnych úkonov, úsporu práce, podiel údajových automatizácií, počet zrušených krokov v procese.	Transparentné a jednotné ukazovatele umožnia porovnať prínos digitalizácie medzi rezortmi.
Transparentnosť počtu zamestnancov	Sprístupniť verejnosti pravidelné, presné a porovnateľné dáta o zamestnanosti.	Zaviesť povinné ročné zverejňovanie údajov o počte zamestnancov, úväzkoch, platoch a zmene počtov oproti minulým obdobiam. Dáta by mali byť zverejnené centrálnne a v strojovo čitateľnom formáte.	Verejná kontrola vytvára tlak na zodpovedné riadenie a zabraňuje neodôvodnenému rastu zamestnanosti.
Verejný dashboard zamestnanosti	Zlepšiť prehľadnosť informácií o stave verejného aparátu.	Vytvoriť jednotný portál (dashboard) so všetkými údajmi o zamestnanosti v štáte, samospráve a organizáciách; obsahovať má grafy, trendy, medziročné	Analytická aj verejná kontrola sú dnes prakticky nemožné pre roztrieštenosť dát.

		porovnania a údaje po organizáciách.	
Povinné zverejňovanie organizačných štruktúr	Zvýšiť transparentnosť fungovania úradov a organizácií.	Každý orgán verejnej správy musí zverejniť svoju organizačnú štruktúru , počty pozícií a úväzky po jednotlivých útvaroch.	Odhaľuje to neefektívne štruktúry, duplicity a prípadné nafukovanie oddelení.
Porovnanie a benchmarking medzi inštitúciami	Zvýšiť tlak na efektivitu tým, že sa organizácie stanú porovnateľné.	Zverejňovať tabuľky s porovnaním zamestnanosti, výdavkov na mzdy, počtu klientov, počtu rozhodnutí a ďalších výkonových ukazovateľov.	Benchmarking vytvára prirodzený tlak na zlepšovanie efektívnosti.
Prepojenie transparentnosti s hodnotením výkonu	Prepojiť verejný dohľad s reformou odmeňovania a personálnej politiky.	Výsledky transparentných ukazovateľov majú byť povinne zohľadňované pri auditoch, odmeňovaní vedenia organizácií a pri schvaľovaní kapacít.	Transparentné dáta umožnia konať podľa dôkazov, nie podľa dohadov alebo politického tlaku.

Zdroj: Vlastné spracovanie

8.6 Ďalšie odporúčania pre zefektívnenie ústrednej verejnej správy

Vykonanou analýzou sme priniesli aj nové zistenia. Tie majú závažný charakter a dotýkajú sa niektorých špecifických oblastí verejného sektora. Ide o odporúčania, ktoré boli zistené pri audite nemocníc, konsolidovaných celkov ústrednej štátnej správy, štátnych podnikov a štátnych akciových spoločností.

8.6.1 Hĺbkový audit štátnych nemocníc

Z analýzy jednoznačne vyplýva potreba uskutočnenia krokov na prehodnotenie kontinuálneho rastu personálneho zabezpečenia v zdravotníctve. Takmer pri všetkých skúmaných nemocniciach, ktoré sú vo vlastníctve štátu, došlo v uplynulých rokoch k dramatickému zvýšeniu osobných nákladov, ako aj k zvýšeniu zamestnanosti. Táto situácia má dva rozmery, na ktoré by sme radi poukázali. Prvým rozmerom je skutočnosť, že personálna stabilizácia slovenských nemocníc bola potrebná. Druhým rozmerom je reálna personálna potreba nemocníc. Ako však bolo zistené, rast počtu zamestnancov v nemocniciach je plošný, pričom výnimku tvoria len špecializované ústavy (najmä psychiatrické zariadenia), kde sa zdá, že existuje problém s nedostatkom dostatočne kvalifikovaného personálu. Pokiaľ ide o štátne všeobecné nemocnice, nárast zamestnanosti sa dotýka aj menších štátnych zariadení, ako sú napríklad nemocnice v Novom Meste nad Váhom či v Ilave. Rast osobných nákladov aj v týchto zariadeniach presahuje 60 %. Zvyšovanie mzdového ohodnotenia špecificky v zdravotníctve, najmä u lekárov, je legitímnou vládnu politiku, ktorá má však významný každoročný dopad na štátny a verejný rozpočet. Vyššie mzdy v zdravotníctve, ktoré sú zamerané predovšetkým na rast plátov lekárov v nemocniciach, zvyšujú atraktivitu zamestnania práve v týchto zdravotníckych zariadeniach. Tento fakt potvrdzujú aj štatistiky zamestnanosti nemocníc. Dnes

sa však zdá, že napriek výraznému rastu počtu zamestnancov, a špecificky najmä lekárov v nemocniciach, nedošlo k zvýšeniu zdravotníckych výkonov zdravotníckych zariadení a zároveň, napriek deklarovaným snahám viacerých vlád, nedošlo k optimalizácii siete nemocníc.

V tomto smere preto odporúčame hĺbkový audit, ktorý preverí situáciu v jednotlivých nemocniciach, identifikuje možnú prezamestnanosť až na úrovni jednotlivých oddelení a zasadí ju do kontextu s výkonom v danej nemocnici.

Ďalej odporúčame, aby štát **zvážil ďalšie financovanie a pôsobenie malých všeobecných nemocníc** a posúdil možnosť prevodu týchto zariadení na obce, mestá či župy, ich zrušenie, resp. zlúčenie s veľkými nemocničnými zariadeniami v najbližšom okolí (príkladom sú nemocnice Nové Mesto nad Váhom alebo Ilava, ktorých činnosť môžu prevziať väčšie nemocnice v blízkom okolí), prípadne zvážil ich privatizáciu do súkromných rúk s cieľom zachovania dostupnej zdravotnej starostlivosti, avšak už nefinancovanej prostredníctvom štátnych dotácií a pravidelného každoročného dofinancovania malých zdravotníckych zariadení. Rovnako tak odporúčame zvážiť prechod časti nemocničného personálu do ambulantnej praxe, najmä na základe výsledkov personálneho auditu.

V sektore zdravotníctva tiež odporúčame, aby sa štát sústredil na čerpanie eurofondových prostriedkov s cieľom modernizácie veľkých zdravotníckych zariadení. Modernizácia a digitalizácia, ako aj nové prístrojové vybavenie, však indikujú, že potreba živej pracovnej sily by v nemocniciach mala byť nižšia pri zachovaní súčasného počtu výkonov. Odporúčame preto, aby štát nielen „nakupoval“ nové prístroje a techniku či staval nové, efektívnejšie budovy nemocníc, ale následne aj kontroloval efektivitu jednotlivých zariadení a počty zamestnancov na jednotlivých oddeleniach.

8.6.2 Privatizácia organizácií, ktorých činnosť nie je nevyhnutná pre fungovanie štátu

V prípade viacerých ministerstiev personálny audit preukázal, že súčasťami konsolidovaných celkov (alebo v priamom financovaní daného ministerstva) sú častokrát organizácie, ktorých činnosť nesúvisí s výkonom daného ministerstva, ale slúžia skôr na realizáciu sociálnej politiky štátu pre svojich zamestnancov, resp. zamestnancov konkrétneho rezortu.

V tomto smere vidíme najmä tri rekreačné zariadenia Ministerstva vnútra. Spolu zamestnávajú tieto tri zariadenia viac ako 150 zamestnancov, pričom ide o príspevkové organizácie spolufinancované štátom. Ako správne konsolidačné opatrenie sa javí zrušenie časti alebo

všetkých troch zariadení, ich privatizácia do súkromných rúk, prípadne zánik bez náhrady. Ďalšie rekreačné zariadenia priamo spravuje prostredníctvom akciovej spoločnosti Horezza Ministerstvo obrany.

Podobne evidujeme vlastníctvo rekreačných zariadení aj v prípade Ministerstva zdravotníctva a Ministerstva hospodárstva, pričom obe ministerstvá majú vo svojej gescii, resp. priamo vlastnia kúpele. V časoch konsolidácie je vlastníctvo kúpeľov a kúpeľných zariadení neobhájiteľné. Navyše z analyzovaných dát sa zdá, že Kúpele Dudince, š. p., sú nútené skôr prepúšťať. Kúpele Sliač v gescii Ministerstva hospodárstva sú dlhodobo v technicky nevyhovujúcom stave a v stratách. V prípade oboch organizácií odporúčame zvážiť možnosti privatizácie tohto majetku. V prípade politickej nepriechodnosti privatizácie by sme odporúčali aspoň zlúčenie majetkových práv oboch kúpeľov pod jedno ministerstvo. Z dôvodov transparentnosti je začlenenie pod dva (tri) rezorty vyslovene nelogické, pričom aj z dôvodov prípadného tzv. rezortizmu kúpele nemôžu využiť vzájomný potenciál rozvoja, prípadne spoločné obstarávanie a pod.

Navyše spomenuté prípady rekreačných zariadení priamo vo vlastníctve štátu nemusia byť konečné. Ďalšie rekreačné zariadenia môže vlastníť štát prostredníctvom štátnych firiem a zariadení, ich financovanie je teda „skryté“ v účtovných závierkach jednotlivých štátnych firiem a organizácií. Rekreačné a účelové zariadenia vlastnia ďalej aj univerzity.

V časoch konsolidácie by sme očakávali, že prioritou štátu bude snaha o šetrenie „na sebe“ prostredníctvom rušenia vlastných rekreačných zariadení. Otázkou pre možnú ďalšiu analýzu je tiež to, či a aké náklady predstavuje rekreovanie jedného zamestnanca príslušného rezortu v rezortnom zariadení a či by prípadné poskytovanie služieb na komerčnej báze nebolo lacnejšie. Navyše štát od roku 2019 zaviedol povinnosť rekreačných poukazov, čím sa obhájiteľnosť vlastných rekreačných zariadení opäť stráca.

8.6.3 Racionalizácia počtu štátnych podnikov a štátnych akciových spoločností

Akciové spoločnosti štátu a štátne podniky dnes tvoria významný podiel na celkovej zamestnanosti, a to napriek masívnemu odštátňovaniu v minulých rokoch. Vo viacerých prípadoch sa však zdá, že po 20 rokoch prišlo opäť obdobie, keď sa charakter trhu zmenil natoľko, že štátne vlastníctvo niektorých firiem je dnes už neodôvodniteľné a neudržateľné.

V tomto smere treba spomenúť napríklad činnosť Slovenskej pošty, kde dlhodobo, aj v štátnej gescii, dochádza k znižovaniu počtu zamestnancov, čo však nestačí na zníženie objemu osobných nákladov. Z analýzy vyplýva, že hoci Slovenská pošta naďalej patrí medzi veľkých zamestnávateľov, mzdy v rámci inštitúcie sú pomerne nízke. Dnes už pošta, najmä v oblasti balíkového trhu, nie je dominantným hráčom; napríklad už len porovnanie tzv. balíkomatov ukazuje, že Slovenská pošta je na tomto trhu iba malým hráčom. Štát by mal zvážiť privatizáciu činnosti Slovenskej pošty.

V čiastočne podobnej situácii sa nachádza aj Železničná spoločnosť Slovensko, ktorej personálna situácia sa však podľa výsledkov analýzy stabilizovala. Na slovenské železnice však postupne preniká zahraničná a súkromná konkurencia a hoci jej nástup je zatiaľ pomalý, trendy ukazujú, že pre štát nie je nevyhnutné, aby túto činnosť zabezpečoval priamo štátny podnik, resp. akciová spoločnosť.

Situácia slovenského nákladného prepravcu Cargo je taktiež zložitá. V počtoch zamestnancov prepravca postupne klesá a zároveň pôsobí na konkurenčnom trhu. Vlastníctvo tohto podniku je z pohľadu RÚZ v rukách štátu neodôvodnené a opakovane došlo k jeho dotovaniu.

Rovnako sa zdá, že počet zamestnancov Všeobecnej zdravotnej poisťovne je vyšší, než je to v prípade jej slovenskej konkurencie. Odporúčame, aby došlo k auditu vo Všeobecnej zdravotnej poisťovni, pričom jedným z možných riešení v prípade VŠZP môže byť aj jej privatizácia.

8.6.4 Zvýšenie objemu zdrojov smerujúcich do infraštruktúry

Znížiť počty zamestnancov v niektorých organizáciách štátu môžu najmä investície a modernizácia infraštruktúry.

Takýmto príkladom sú Železnice Slovenskej republiky a Železničná spoločnosť Slovensko, kde investície do zabezpečovacích systémov a modernizácie tratí, najmä v prípade ŽSR, vedia racionalizovať potrebu zamestnancov na danej trati aj o viac ako 50 %. Napríklad už len zrušenie jedného tzv. stavadla, t. j. zariadenia nevyhnutného na prehadzovanie výhybiek na danej trati, a zavedenie diaľkového ovládania výhybiek redukuje potrebu zamestnanosti o štyroch zamestnancov. Na desiatkach kilometrov tratí je možné dosiahnuť výrazné personálne úspory a zníženie zamestnanosti.

V prípade ZSSK zas modernizované trate znamenajú zníženú potrebu ľudského personálu v podobe predajcov lístkov, ako aj možnosť využiť vyššiu obrátkovosť personálu pri jednotlivých

vlakoch. Zlá kvalita tratí má sekundárny vplyv aj na zamestnanosť v podniku Cargo Slovakia, keď nie je možné využiť potenciál firmy na prepravu nákladov po železnici, ktorá je často pomalá a zastaraná, a aj z týchto dôvodov podnik znižuje svoje zamestnanecké stavy, resp. nedokáže naplniť potenciál súčasnej zamestnanosti.

Modernizáciou je tiež možné znížiť potrebu zdravotníckeho personálu v nemocniciach a eliminovať potrebu zdravotníckeho personálu pri činnostiach, ktoré sa dajú automatizovať, a to pri zachovaní alebo dokonca zvýšení výkonu zdravotníckeho zariadenia. Je však nepredstaviteľné realizovať zmeny v zdravotníckych zariadeniach a budovách zo 70. – 80. rokov 20. storočia, kde len presuny pacientov medzi oddeleniami či operačnými sálami zaberajú značnú časť pracovného času niektorých zamestnancov.

Investície do infraštruktúry môžu pomôcť znížiť zamestnanosť aj v iných segmentoch štátnych podnikov, sekundárne napríklad v prípade Slovenskej pošty. Preprava poštových zásielok môže byť pomalšia a vyžadovať vyššie množstvo personálu napríklad z dôvodov zlej cestnej infraštruktúry, a to či už v samotných mestách, alebo aj v nadradenej cestnej infraštruktúre.

Dôležité je tiež pokračovať v digitalizácii a automatizácii, avšak zdá sa, že napriek postupujúcej digitalizácii sa počet zamestnancov ministerstiev nedarí znižovať. Alarmujúci je v tomto prípade stav na Ministerstve investícií a regionálneho rozvoja, kde sa počet zamestnancov za pomerne krátku dobu zvýšil až na 1 000 zamestnancov. Ani v ostatných rezortoch sa neprejavil vplyv digitalizácie na poklese zamestnanosti. Príkladom je opäť UPSVaR, ale tiež Finančná správa a Sociálna poisťovňa, kde počty zamestnancov dlhodobo síce nerastú, no klesajú len pozvoľna. Štát by mal v kontexte digitalizácie a informatizácie tiež prehodnotiť stratégiu dostupnosti niektorých kontaktných miest a najmä v menších mestách zvážiť, či je nevyhnutné prevádzkovať pobočku danej inštitúcie. V prípade Sociálnej poisťovne a UPSVaR by sme štátu odporúčali zvážiť zavedenie korporátnych princípov do riadenia a vyhodnotenie „stratových“ pobočiek a ich následné zrušenie. Rovnaké odporúčanie platí aj pre Všeobecnú zdravotnú poisťovňu. V čase postupujúcej digitalizácie nie je nevyhnutné trvať na vysokých počtoch kontaktných miest; prípadne môžu byť kontaktné miesta menšie, s nižším počtom zamestnancov. Dôležitá je v tomto smere skôr dostupnosť a umiestnenie daného kontaktného miesta, a nie až tak počet zamestnancov v ňom pracujúcich.

ZÁVER

Analýza vývoja zamestnanosti vo verejnom sektore Slovenskej republiky ukazuje, že napriek dlhodobým investíciám do informatizácie, digitalizácie a modernizácie verejných služieb **nedochádza k očakávanému znižovaniu počtu zamestnancov**, ale naopak k jeho postupnému rastu. Tento trend je zreteľný naprieč väčšinou rezortov, podriadených organizácií aj územnej samosprávy a naznačuje, že technologické inovácie zatiaľ nedokázali priniesť zefektívnenie administratívnych procesov v takej miere, ktorá by viedla k racionalizácii pracovných pozícií. Kým priemerný podiel zamestnancov vo všeobecnej vláde v krajinách OECD dosiahol v roku 2023 úroveň 18,41 %, Slovenská republika presiahla tento priemer hodnotou 19,28 %, pričom ešte v roku 2019 bol tento podiel na úrovni 18,70 %. Údaje tak jednoznačne potvrdzujú **rastúcu zamestnanosť vo verejnom sektore** aj v období, keď sa očakával skôr opačný vývoj vyplývajúci z digitalizácie a automatizácie procesov.

Dôležitým zistením analýzy je aj mimoriadne vysoký stupeň **fragmentácie verejného sektora**. Počet ministerstiev sa v období rokov 2015 až 2025 zvýšil z trinástich na pätnásť a pribudli viaceré nové ústredné orgány štátnej správy a špecializované inštitúcie. Súčasne zostáva Slovensko krajinou s jednou z **najvyšších mier územnej roztrieštenosti** v Európe, keďže pozostáva z 2 890 obcí, čo vytvára vysoké nároky na riadenie, koordináciu a financovanie lokálnych verejných služieb. Fragmentácia spôsobuje duplicity, paralelné systémy riadenia a neefektívne rozdelenie zodpovedností a kapacít, čo v konečnom dôsledku prispieva k **rastu personálnych aj finančných nákladov**. Roztrieštenosťou trpia tiež viaceré podriadené inštitúcie ministerstiev.

Zásadným problémom, ktorý analýza identifikuje, je **absencia jednotného a spoľahlivého dátového rámca** pre riadenie verejnej pracovnej sily. Hoci Systém národných účtov poskytuje medzinárodne porovnateľné makroúdaje, neumožňuje sledovať štruktúru zamestnancov podľa veku, pohlavia či kvalifikácie. Labour Force Survey síce zachytáva demografické údaje, avšak nie je dostatočne presná na identifikáciu zamestnanosti na úrovni jednotlivých rezortov a organizácií, pretože zaradenie do sektora deklaruje samotný respondent. Výsledkom je, že štát **nemá presnú, aktuálnu a integrovanú mapu pracovných miest**, čo komplikuje strategické plánovanie, hodnotenie efektívnosti či identifikáciu zbytočných pracovných kapacít. Táto nedostatočná dátová infraštruktúra spôsobuje, že personálne politiky reagujú prevažne reaktívne a nie sú založené na dôkazoch.

Analýza potvrdzuje aj výrazný rast osobných nákladov naprieč rezortmi, miestnou samosprávou a verejnoprávnymi organizáciami. V mnohých prípadoch sa mzdové výdavky od roku 2019 zvýšili o **20 až 40 %** (v prípade viacerých rezortov aj výrazne viac), bez jasného prepojenia na nárast výkonu alebo efektívnosti poskytovaných služieb. Podobný trend možno sledovať aj v školstve, ktoré patrí medzi najväčších zamestnávateľov vo verejnom sektore. Počet organizácií sa síce dlhodobo zásadne nemení, no celkové osobné náklady kontinuálne rastú, pričom neexistuje adekvátna analýza toho, do akej miery tento rast korešponduje so zvyšovaním kvality poskytovaného vzdelávania. Výrazný nárast osobných nákladov od roku 2019 je pozorovateľný aj v prípade nemocníc a nemocničných zariadení v priamom vlastníctve štátu.

Zistené skutočnosti poukazujú na **potrebu zásadnej reformy manažmentu pracovnej sily vo verejnom sektore**. Aby bolo možné efektívne riadiť zamestnanosť vo verejnom sektore, je potrebné zaviesť **jednotný a pravidelne aktualizovaný dátový systém**, ktorý umožní sledovať presné počty zamestnancov, ich demografické zloženie, kvalifikačné predpoklady, kompetencie aj pracovné zaťaženie. S tým úzko súvisí aj potreba **systematického hodnotenia výkonu zamestnancov a organizácií**, ktoré zatiaľ v slovenskej verejnej správe absentuje. Bez spoľahlivých ukazovateľov výkonu nie je možné objektívne posúdiť, či rast zamestnanosti prináša adekvátny spoločenský alebo administratívny prínos.

Na základe týchto zistení sa ako nevyhnutné ukazujú viaceré opatrenia. V prvom rade je potrebné vytvoriť **jednotný register zamestnanosti vo verejnom sektore** a zaviesť povinnosť rezortov pravidelne preukazovať **opodstatnenosť počtu pracovných miest**. Podobne dôležité je **systematické hodnotenie vplyvov digitalizácie** a preverenie, či jednotlivé technologické zmeny viedli k **zníženiu administratívneho zaťaženia** alebo naopak vytvorili nové vrstvy riadenia. V organizáciách, kde počet zamestnancov rastie napriek digitalizácii, je potrebné vykonať hĺbkové hodnotenie a identifikovať príčiny tohto vývoja. Ďalším krokom je dočasné **obmedzenie prijímania nových zamestnancov** tam, kde nie je preukázaná potreba personálneho rastu, a následné **zavedenie racionalizačných plánov** zameraných na optimalizáciu pracovných miest a zefektívnenie procesov.

Pri prijímaní týchto opatrení však treba zohľadniť aj možné riziká. Reforma riadenia zamestnanosti vo verejnom sektore môže naraziť na odpor organizácií, ktoré sú zvyknuté na autonómny prístup k tvorbe pracovných miest. Nedostatočná koordinácia medzi rezortmi či

politické zásahy môžu oslabiť účinnosť navrhovaných riešení. Navyše, ak budú racionalizačné opatrenia zavádzané mechanicky, bez ohľadu na špecifiká jednotlivých sektorov, môže dôjsť k ohrozeniu poskytovania verejných služieb.

Potenciálne pozitíva prijatých opatrení sú však významné. Lepšia dátová infraštruktúra umožní štátu **strategicky riadiť zamestnanosť vo verejnom sektore**, identifikovať kritické nedostatky či nadbytočné kapacity a smerovať investície do oblastí, kde môžu priniesť najvyšší prínos. Systematické hodnotenie výkonu zamestnancov podporí **profesionalizáciu verejnej správy** a zvýši **transparentnosť fungovania inštitúcií**. Optimalizácia pracovných miest a procesov dokáže znížiť osobné náklady, zlepšiť efektívnosť a prispieť k **udržateľnosti verejných financií**. Prehodnotenie činnosti niektorých organizácií a ich odštátňenie môže priniesť dodatočné zdroje do štátneho rozpočtu a pomôcť štátu „zbaviť sa“ dlhodobým stratovým a neefektívnym organizáciám a firmám. V konečnom dôsledku môže modernizácia riadenia verejnej pracovnej sily prispieť k tomu, aby verejný sektor reagoval flexibilnejšie, efektívnejšie a kvalitnejšie na potreby občanov a výzvy súčasného sveta.



ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV