

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA**

Evidenčné číslo: 15220/B/2012/1398730635

**MINIMÁLNA MZDA NA SLOVENSKU
A VO VYBRANÝCH KRAJINÁCH**

Bakalárska práca

2012

Patrik Tuma

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA**

**MINIMÁLNA MZDA NA SLOVENSKU
A VO VYBRANÝCH KRAJINÁCH**

Bakalárska práca

Študijný program: Ľudské zdroje a sociálny manažment

Študijný odbor: 3.3.1 Národné hospodárstvo

Školiace pracovisko: Národohospodárska fakulta

Vedúci záverečnej práce: Ing. Peter Sika, PhD.



Ekonomická univerzita v Bratislave
Národohospodárska fakulta

ZADANIE ZÁVEREČNEJ PRÁCE

Meno a priezvisko študenta: Patrik Tuma
Študijný program: ľudské zdroje a sociálny manažment (Jednoodborové štúdium, bakalársky I. st., denná forma)
Študijný odbor: 3.3.1 Národné hospodárstvo
Typ záverečnej práce: Bakalárska záverečná práca
Jazyk záverečnej práce: slovenský

Názov: Minimálna mzda na Slovensku a vo vybraných krajinách

Anotácia: Cieľom záverečnej práce bude analyzovanie a porovnanie minimálnej mzdy na území Slovenskej republiky, jej vývoj a aktuálna výška vo vybraných krajinách Európskej únie.

Vedúci: Ing. Peter Sika, PhD.
Katedra: KSRaP NHF - Kat. sociálneho rozvoja a práce NHF
Vedúci katedry: prof. Ing. Eva Rievajová, PhD.

Dátum zadania: 10.01.2011

Dátum schválenia: 10.01.2011

prof. Ing. Eva Rievajová, PhD.
vedúci katedry

Čestné vyhlásenie

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

Dátum: 10. mája 2012

.....

Pod'akovanie

Touto cestou by som sa veľmi rád pod'akoval Ing. Peter Sikovi, PhD. za odborné rady a rady podnety pri vypracovaní bakalárskej práce.

ABSTRAKT

TUMA Patrik: *Minimálna mzda na Slovensku a vo vybraných krajinách* - Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta. Katedra sociálneho rozvoja a práce - Vedúci záverečnej práce: Ing. Peter Sika, PhD. - Bratislava NHF, 2012, 49 strán

Cieľom záverečnej práce je analyzovanie a porovnanie minimálnej mzdy na území Slovenskej republiky, jej vývoj a aktuálna výška vo vybraných krajinách Európskej únie. Práca je rozdelená do piatich kapitol. Prvá kapitola je venovaná histórii minimálnej mzdy, ako sa vyvíjala, názorom ekonómov a taktiež vzťahu minimálnej mzdy k celosvetovým organizáciám. V ďalšej kapitole je rozpracovaný cieľ práce. V tretej kapitole je rozpracovaná metodika práce. Vo štvrtej kapitole je charakterizovaná minimálna mzda, jej vývoj, tvorba a výška na Slovensku a jej vplyv na zamestnanosť a minimálna mzda vo vybraných krajinách Európskej únie Českej republiky, Veľkej Británie a Írska. Výsledkom práce je vytvorenie si uceleného obrazu o výške minimálnej mzdy na Slovensku, porovnanie s minimálnou mzdou v zahraničí, vplyvu na zamestnanosť a jej rast súvisiaci s infláciou. V poslednej kapitole je uvedený návrh na minimálnu mzdu pre začínajúcich zamestnancov.

Kľúčové slová:

minimálna mzda, Medzinárodná organizácia práce, valorizácia, Neoklasická ekonómia

ABSTRAKT

TUMA Patrik: Minimum Wage in Slovakia and in selected Countries - University of Economics, Bratislava, Faculty of National Economy; Department of Social Development and Labor - thesis supervisor: Ing. Peter Sika, PhD. - Bratislava: NHF, 2012, number of pages 49.

Abstract:

The aim of the final work is the analysis and comparison of the minimum wage on the territory of the Slovak Republic, its evolution, and the current amount, in selected countries of the European Union. The work is divided into five chapters. The first chapter is devoted to the history of the minimum wage, as it evolved, the opinion of economists and also respect the minimum wage to global organizations. In the next chapter is a detailed objective work. In the third chapter is about the methodology of work. In the fourth chapter is characterized by minimum wage, its evolution, creation, and the amount in Slovakia and its impact on employment and the minimum wage in selected countries of the European Union of the Czech Republic, Great Britain and Ireland. The result of the work is the creation of a coherent picture of the amount of the minimum wage in Slovakia, the comparison with a minimum wage of the impact on employment and growth abroad, its associated with inflation. In the last chapter is referred to the proposal on the minimum wage for employees of startups.

Key words:

minimum wage, International Labour Organization, valorization, Neoclassical economics

OBSAH

Úvod	10
1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí	11
1.1 Neoklasická ekonomická teória	12
1.2 Kritika neoklasickej teórie	13
1.3 Funkcie minimálnej mzdy	14
1.3.1 Efekty minimálnej mzdy	15
1.4 Medzinárodné dokumenty upravujúce minimálne príjmové veličiny	16
1.4.1 Minimálne mzdové systémy podľa Medzinárodnej organizácie práce.....	16
1.4.2 Rozsah uplatnenia minimálnej mzdy pod Medzinárodnou organizáciou práce	18
1.5 Vznik a historický vývoj minimálnej mzdy v Slovenskej republike	19
2 Cieľ práce	23
3 Metodika práce a metódy skúmania	24
4 Výsledky práce.....	25
4.1 Inštitút minimálnej mzdy v Slovenskej republike a jeho účel	25
4.1.1 Kritéria na úpravu sumy minimálnej mzdy	25
4.1.2 Mechanizmus úpravy minimálnej mzdy.....	26
4.2 Výška minimálnej mzdy a jej valorizácia	27
4.2.1 Dopad zvýšenia sumy minimálne mzdy na ďalšie plnenia	28
4.5 Vplyv minimálnej mzdy na zamestnanosť v Slovenskej republike.....	30
4.6 Minimálna mzda v európskych krajinách	31
4.6.1 Minimálna mzda v Českej republike	32
4.6.2 Minimálna mzda vo Veľkej Británii	34
4.6.3 Minimálna mzda v Írskej republike	37
4.7 Porovnanie minimálnych miezd vo vybraných krajinách.....	38
4.8 Vzťah inflácie a minimálnej mzdy	40
4.9 Zavedenie regionálnej minimálnej mzdy.....	42
5 Diskusia	44
Záver	45
Zoznam použitej literatúry	46
Prílohy.....	49

Zoznam grafov a tabuliek

- Graf č. 1: Minimálna mzda v krajinách Európskej únie
- Graf č. 2: Porovnanie pomeru minimálnej a reálnej mzdy vo vybraných krajinách
- Tabuľka č. 1: Vývoj minimálnej a priemernej mzdy v Slovenskej republike
- Tabuľka č. 2: Počet poberateľov minimálnej mzdy podľa stupňa vzdelania za prvý kvartál roku 2011
- Tabuľka č. 3: Minimálna mzda pre stupne náročnosti práce za rok 2012
- Tabuľka č. 4: Minimálne mzdy podľa dĺžky stanovenej týždennej pracovnej doby a percentuálnych sadzieb
- Tabuľka č. 5: Vývoj minimálnej mzdy vo Veľkej Británii
- Tabuľka č. 6: Výška minimálnej mzdy v Írsku od 1 júla 2011
- Tabuľka č. 7: Porovnanie pomeru minimálnej a reálnej mzdy vo vybraných krajinách v eurách
- Tabuľka č. 8: Porovnanie percentuálneho nárastu inflácie s minimálnou mzdou na Slovensku
- Tabuľka č. 9: Tabuľka č. 9 Nezamestnanosť na Slovensku v januári v roku 2012

Úvod

Cieľom tejto bakalárskej práce je priblížiť funkcie minimálnej mzdy na trh práce. Hoci má minimálna mzda odporcov vo svete z dôvodu, že ide o „umelo“ vytvorené opatrenie, nájdú sa aj takí, ktorí naopak minimálnu mzdu zastávajú (hoci nepriamo) a sú za jej ďalšie využívanie a aplikovanie v národných ekonomikách. Aplikovanie minimálnej mzdy prispieva k prerozdeleniu kapitálu a k znižovaniu nerovností v príjmoch.

Minimálna mzda je dôležitým opatrením a vplýva na zamestnanosť, sociálny mier a na boj proti chudobe a hoci sa táto myšlienka nemusí na prvý pohľad povzdávať zástupcom zamestnávateľov pre ktorých to môže byť obmedzovanie v podnikaní, minimálna mzda môže pomôcť aj im ako motivácia zamestnancov k vyššej produktivite práce alebo k znižovaniu pracovnej fluktuácie, ktorá môže byť pre zamestnancov nákladná. Ide o nástroj, ktorý zamedzuje k zvyšovaniu sociálnym rozdielom vo svete a zamedzovaniu zneužívania ľudskej práce ktorá sa dotýka hlavne tých zamestnancov, ktorí nie sú schopný predchádzať svojmu vykorisťovaniu.

V tejto práci je bližšie priblížený historický vývoj minimálnej mzdy, vývoj minimálnej mzdy na Slovensku, komparovanie minimálnej mzdy krajín Európskej únie a bližšie rozpracovanie vybraných krajín Veľkej Británie, Českej republiky a Írska.

1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

Minimálna mzda je istotou, ktorá zaručuje príjmy v minimálnej zákonom stanovenej výške. Prvýkrát návrh minimálnej mzdy bol vyslovený v súvislosti s ťažkými životnými podmienkami. Vyplývalo to z podmienok, v ktorých vlastníci mali trhovú moc a svojich pracovníkov ohodnocovali za ich vykonanú prácu nespravodlivou cenou. Korene tohto vážneho problému sú položené v príčinách, že trh nemá potenciál slobodne a samostatne určiť spravodlivú cenu zamestnancov s najnižšou kvalifikáciou za ich vykonanú prácu. Jedinou možnosťou ako riešiť daný problém sú legislatívne opatrenia, ktoré by zamedzili využívaniu pracovnej sily.

„Minimálna mzda sa považuje za jeden z nástrojov boja s chudobou. Hoci sa ciele, ktorými sa určenie minimálnej mzdy považujú za celkovo správne, neexistuje zhoda o tom, či je možnosť tieto ciele dosiahnuť minimálnou mzdou. Odvtedy keď sa minimálna mzda určuje zákonom a o týchto zákonoch sa diskutuje na politickej úrovni a hoci majú podporu obyvateľov, nenachádza podporu zo strany všetkých ekonómov. Existuje niekoľko výskumov na tému minimálna mzda.”¹

„V roku 1992 publikoval David Card výsledky svojho výskumu z Kalifornie kde sa zvýšila minimálna hodinová mzda v júni 1988. Card použil poznatky ktoré nadobudol za obdobia 1987-1989, obdobia pred a po zvýšení minimálnej mzdy. Jeho záverom bolo, že zvýšenie minimálnej mzdy viedlo k zvýšeniu príjmov nízkoпрíjmových pracovníkov o 5 až 10% a naopak nevedlo k zníženiu zamestnanosti (dokonca ani u mladistvých). K podobným záverom prišiel Card a Krueger pre ďalší región kde skúmali dopad zvýšenej minimálnej mzdy v New Jersey v roku 1992 na zamestnancoch rýchleho občerstvenia a vo východnej Pensylvánii, kde minimálna mzda zostala na rovnakej úrovni. Zaujímavosťou tohto výskumu bolo, že sa robil cez telefonické dotazníky. Výsledky výskumu preukázali, že zvýšenie minimálnej mzdy neznížilo počet zamestnancov ale dokonca rok po zvýšení MM bola zamestnanosť v reštauráciach fast-food vyššie. Tieto výsledky výskumu Carda a Kruegera však boli podrobené ostrej kritike zo strany pánov D. Neumarka a W. Waschera práve z dôvodu, že získané dáta cez telefonický dotazník majú nízku dôveryhodnosť. Preto urobili prieskum v New Jersey a Pensylvánii, ale na základe skúmania reálnych

¹ *Minimálna veľkosť mzdy v teórii a praxi*. [online]. [cit. 2012-02-25]. Dostupné na internete: <http://www.socialnydialog.sk/data/files/tema/MINIM_LNA_MZDA.pdf>.

výplatných listín a prišli k záveru, že zvýšenie minimálnej mzdy v New Jersey má negatívny dopad. Nakoniec ďalšie štúdie Carda a Kruegera, ktorí tiež použili pre svoj výskum výplatné listiny na rovnakej vzorke fast-foodových reštaurácií, len potvrdili svoje predchádzajúce výsledky.”²

1.1 Neoklasická ekonomická teória

Minimálna mzda tvorí nadbytok ponuky na strane pracovníkov. Tieto okolnosti nastávajú z dôvodu, že podniky v snahe udržať si svoje zisky najímajú menej pracovníkov. Možno teda povedať, že minimálna mzda napomáha zlepšiť úroveň života ľudí, na ktorých malo zavedenie minimálnej mzdy dopad, ale zároveň má dopad ktorý v dôsledku nej neboli zamestnaní.

„Podľa neoklasickej ekonomickej teórie určenie minimálnej mzdy, ktorá je vyššia ako bod rovnováhy vedie k rastu nezamestnanosti, čo sa deje kvôli tomu, že viac zamestnancov chce pracovať za túto mzdu a menej zamestnávateľov je schopných za platiť. Podľa neoklasickej teórie minimálna mzda sa správa ako minimálna cena. Avšak zástancovia minimálnej mzdy tvrdia, že je to oveľa komplikovanejšie ako v teórii. Jedným z týchto faktorov je možnosť existencie monopsonu na trhu práce, hoci existencia mesta s jedným podnikom nie je častým prípadom v ekonomike, nedostatok informácií a nízka mobilita môžu vytvárať predpoklady pre trhovú silu zamestnávateľa pri určovaní cien miezd. Situácia na trhu keď jediný nákupca vzájomne pôsobí s množstvom predávajúcich, čím diktuje cenu a objem predaja. Príkladom monopsonu je trh práce kde existuje množstvo zamestnancov, ale len jeden podnik, kupujúci pracovné sily. Monopson vzniká v nasledovnej situácii:³

1) „na trhu práce vzájomne pôsobia – na jednej strane značné množstvo kvalifikovaných pracovníkov, ktorí nie sú organizovaní v odboroch, jedna veľká firma – monopol, alebo niekoľko firiem, ktoré sú spojené do jednej skupiny vystupujúcej ako jeden nákupca pracovnej sily,

² Lajtkepová, E. 2010. *Minimální mzda a trh práce*. 2010. ISSN 0572-3043. 2010. č.1. s 5

³ *Minimálna veľkosť mzdy v teórii a praxi*. [online]. [cit. 2012.02.25]. Dostupné na internete: <http://www.socialnydialog.sk/data/files/tema/MINIM_LNA_MZDA.pdf>

2) daná firma, alebo skupina firiem najíma podstatnú väčšinu zo sumárneho množstva odborníkov určitej profesie,

3) určitý druh práce nie je spojený s vysokou mobilitou. (kvôli sociálnym podmienkam, geografickej rôznorodosti, nevyhnutnosti získať novú odbornosť a podobne),

4) firma monopson sama určuje výšku mzdy, a zamestnanci sú buď nútení s ňou súhlasiť, alebo si hľadať inú prácu. Trh práce s prvkami monopsonu nie je zriedkavosťou. Dost často sa podobné situácie vytvárajú v nie veľkých mestách, kde funguje len jedna veľká firma – jediný nákupca pracovnej sily.”

Pri dokonalej konkurencii na trhu práce majú podnikatelia väčší záber výberu odborníkov, ktorých mobilita je neohraničená, ktorýkoľvek podnik si najíma prácu za rovnakú cenu, a krivka ponuky práce v sektore odzrkadľuje hraničné náklady na prenajatie hospodárskeho faktora - práce. V podmienkach monopsonu, firma predstavuje sektor, v dôsledku toho krivky ponuky práce predstavujú nie hraničné ale len priemerné ceny za prácu.

1.2 Kritika neoklasickej teórie

„Niekoľko ekonómov ako Piereangelo Garegnani, Robert L. Vienneau, Arrigo Opocher a Ian Steedman opierajúc sa na práce Piera Sraffa, odmietajú jednoduchý model ponuky a dopytu pre trh práce. Tvrdia, že model je logicky nekorektný - Profesor Cornelovej univerzity Gary Fields tvrdí, že podobný model nekorektne meria trh práce len jedného sektora. Podľa jeho názoru, správnejšiu analýzu umožňuje model pre dva sektory trhu práce. Jeden sektor predstavuje ľudí, ktorí zamestnávajú sami seba, nie je ovplyvnený minimálnou mzdou. Druhý sektor je ovplyvnený minimálnou mzdou. Medzi oboma sektormi existuje možnosť presunu z jedného do druhého a naopak. Na základe daného východiska robí záver, že ak sektor neovplyvnený minimálnou mzdou existuje všade, prognóza na základe klasickej učebnice nie je možná. Ako je uvedené, druhým prípadom neplatnosti neoklasickej teórie je monopson a kartel zamestnávateľov, ale aj objektívne faktory ako je nízka mobilita obyvateľstva. V prípade monopsonu niet objektívnych údajov preto, aby sa mohla určiť rovnovážna cena. Vplyv minimálnej mzdy na zamestnanosť úplne závisí od politického rozhodnutia. V tomto prípade je výhodnejšie využiť skôr zákon na ochranu hospodárskej súťaže ako rokovania o minimálnej mzde. Druhým prípadom keď

definovanie minimálnej mzdy nemá vplyv je nízka elasticita dopytu z hľadiska cien na produkciu niektorých odvetví priemyslu. V tomto prípade minimálna mzda vedie k zväčšeniu ceny na vyrábaný produkt, ktorý je spotrebiteľ nútený aj tak nakupovať.”⁴

V dnešnej ekonomike pri rôznych systémoch tvorby minimálnej mzdy v krajinách je veľmi jednoduché dosiahnuť zámenu domácich výrobkov s dovezenými, čo môže viesť k prepúšťaniu, k zániku domácich firiem a k rastu nezamestnanosti. Takýto podobný scenár sa stal vo francúzskom sektore ťažby uhlia, čo viedlo k ukončeniu ťažby v posledných baniach v roku 2004.

1.3 Funkcie minimálnej mzdy

Všetci zamestnávateľia majú na základe Zákonníka práce záväzok platiť svojim zamestnancom mzdu, ktorej výška nesmie padnúť pod úroveň minimálnej mzdy, ktorá je v danej krajine zavedená. Štát sa takýmto opatrením pokúša zabezpečiť minimálnu úroveň príjmu pracovníka a zadovážiť mu tak prostriedky vďaka ktorým môže uspokojiť svoje potreby.

„**Minimálna mzda** plní vo vzťahu k zamestnancom dve základné funkcie:⁵

a) Sociálna funkcia: ochraňuje ich pred upadnutím do stavu hmotnej núdze, zaručuje určitú formu prežitia zo zárobku. Minimálna mzda znamená určitý stupeň ochrany pred chudobou, ako aj ochranu pred nezamestnanosťou. Z uvedeného vyplýva, že minimálna mzda by mala byť ustanovená v takej výške, aby nezamestnaného občana motivovala v prípade nezamestnanosti hľadať si zamestnanie a opäť sa zamestnať.

b) Ekonomická funkcia: zabezpečuje im motiváciu k hľadaniu práce, zvyhodňuje ich v porovnaní s osobami, ktorí poberajú dávky v nezamestnanosti. Ekonomická funkcia znamená, že minimálna mzda tvorí základ, od ktorého sa odvíjajú mzdy odstupňované v závislosti od vzdelania, zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti vykonanej práce.

⁴ *Minimálna veľkosť mzdy v teórii a praxi.* [online]. [cit. 2012.02.25] . Dostupné na internete: <http://www.socialnydialog.sk/data/files/tema/MINIM__LNA_MZDA.pdf >

⁵ Barošová, M. 2007. *Minimálna mzda a rodové mzdové rozdiely.* [online]. Bratislava. 2007. [cit. 2012.02.20] Dostupné na internete: < <http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/Pondelok/MM%20-semianar-29-5-07-VERZIA%20NA%20INTERNET.pdf> >

c) Odvožené funkcie - minimálna mzda ako referenčná veličina základná garancia najnižších pracovných príjmov, mzdových náhrad a zaručených miezd. Vymeriavací základ pre potreby verejného poistenia.”

Minimálna mzda je najspodnejšie možné peňažné ohodnotenie, ktoré musí zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi s cieľom zabezpečiť ako jemu tak aj jeho rodine štandard, ktorý je uznaný na minimálne uznanej sociálnej hranici. V individuálnom miere sa minimálna mzda týka pracovníkov v pracovnom alebo obdobnom pomere.

1.3.1 Efekty minimálnej mzdy

„Protivníci a zástancovia minimálnej mzdy hovoria o rôznych efektoch, ku ktorým vedie zavedenie minimálnej mzdy.⁶

Negatívne efekty:

1. tak ako protekcionizmu, minimálna mzda znižuje konkurenciu na trhu práce a prekáža znižovaniu nákladov firmami v čase ekonomického poklesu, vedie k neefektívnosti ekonomiky, nezamestnanosti, chudobe, rastu cien a iným negatívnym efektom,
2. prináša straty skôr malým podnikom ako veľkým,
3. znižuje dopyt po pracovnej sile, zmenšovaním pracovnej doby, alebo zmenšovaním pracovných miest,
4. vedie k inflácii, lebo podnikatelia náklady premietajú do cien produkcie
5. podporuje niektorých zamestnancov na úkor iných,
6. vedie k vylúčeniu niektorých skupín z trhu práce,
7. minimálna mzda je v boji s chudobou menej efektívna ako iné metódy,
8. nemotivuje chudobnejšie vrstvy obyvateľstva k získaniu ďalšieho vzdelaniu, tým že im garantuje možnosť získať prácu.

Pozitívne efekty:

1. zvyšuje štandardy životnej úrovne pre chudobnejšie a zraniteľnejšie vrstvy obyvateľstva a zvyšuje priemernú životnú úroveň,

⁶ *Minimálna veľkosť mzdy v teórii a praxi*. [online]. [cit. 2012.02.25] . Dostupné na internete: <http://www.socialnydialog.sk/data/files/tema/MINIM_LNA_MZDA.pdf >

2. motivuje zamestnávateľov k väčším výkonom a efektívnejšej výkonnosti firmy, na rozdiel od iných sociálnych programov a iných podobných platieb,
3. stimuluje spotrebu cestou zväčšenia množstva peňazí v obehu v rukách chudobnejších vrstiev obyvateľstva,
4. stimuluje snaženie u tých, ktorí majú nízke mzdy, zamestnávatelia od nich za viac peňazí požadujú vyššie výkony,
5. podnikateľom sa znižujú náklady na rekvalifikáciu zamestnancov, pretože sa znižuje ich fluktuácia,
6. znižujú sa výdavky štátu na sociálne zabezpečenie v dôsledku zvýšenia príjmov obyvateľstva.”

1.4 Medzinárodné dokumenty upravujúce minimálne príjmové veličiny

Základným dokumentom, ktorý ustanovuje oprávnenie človeka na objektívnu odmenu za prácu je Všeobecná deklarácia ľudských práv, prijatá Valným zhromaždením Organizácie spojených národov v roku 1948. Ďalším medzinárodným dokladom o minimálnej mzde, v ktorom síce nie je úplne vyslovená je Európska sociálna charta Rady Európy z októbra roku 1961 kde v článku 4. odstavce 1. uvádza, že je to je taká odmena za prácu, ktorá zaisť pracovníkovi a jeho rodine uspokojivú životnú úroveň. O niekoľko rokov neskôr v Štrasburgu 1996 bola vydaná Revidovaná sociálna charta, podľa ktorej sa v článku 4. odst. 1. uvádza o zaväzujúcom sa pakte medzi stranami uznať právo pracovníkom na takú odmenu za prácu, ktorá im zaisť a tiež ich rodinám uspokojivú životnú úroveň. V neposlednom rade existuje aj ďalší doklad, ktorý modifikuje oblasť minimálnych príjmových veličín. Je to Charta základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva prijatá v roku 1989 ako ohlas na rozšírenie Európskeho spoločenstva o Španielsko, Portugalsko a Grécko. Hoci táto charta nemá záväzné právne vplyvy, bola základom na vyhotovenie Akčného sociálneho programu Európskej komisie a členské štáty posielajú správy o vykonávaní jednotlivých sociálnych a ekonomických práv upevnených v charte.

1.4.1 Minimálne mzdové systémy podľa Medzinárodnej organizácie práce

Výrazný dosah na tvorbu sociálnej situácie v Európe mala aj Medzinárodná organizácia práce v podobe Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o zavedení metód

určenia minimálnych miezd č.26 z roku 1928. Podľa čl. 3. tohto dohovoru je uvádzané, že každý členský štát, ktorý ratifikuje tento dohovor, má právo určiť povahu a formu metód určenia minimálnych miezd, ako aj spôsoby ich vykonávania. Avšak minimálne sadzby miezd, ktoré budú určené, budú záväzné pre zúčastnených zamestnávateľov a pracovníkov, takže ich oni nebudú môcť znížiť ani individuálnou dohodou ani - okrem všeobecného alebo osobitného povolenia príslušného úradu - kolektívnou dohodou.

„Minimálne mzdové systémy podľa Medzinárodnej organizácie práce: ⁷

1. Minimálne mzdové systémy sú ustanovené a aplikujú sa stále častejšie vo väčšine štátov sveta.

2. Minimálnu mzdovú ochranu je možné aplikovať na rôzne spôsoby a prispôbiť ju potrebám vlastnej krajiny, platným v určitom časovom období. Jednotlivé minimálne mzdové systémy sa odlišujú v mnohých základných črtách.

3. Jednotlivé minimálne mzdové systémy teda často:

- **sledujú** - odlišné ciele,
- **využívajú** - odlišné mechanizmy a postupy,
- **používajú** - odlišné kritériá pre ustanovenie minimálnej mzdy a jej prispôbenie,
- **aplikujú** - rôzny rozsah pokrytia.

4. Minimálna mzda je najčastejšie kritizovaná za jej rigiditu a deformácie na trhu práce. Takýto pohľad je spravidla výsledkom obmedzenia pozornosti len na posudzovanie funkčnosti vlastného národného systému. Ignoruje sa rozmanitosť existujúcich iných systémov. To je aj dôvod následnej prezentácie jednotlivých systémov.

5. V záujme dosiahnutia väčšej flexibility má prax ustanovenia minimálnych miezd rôznu formu a genézu.

6. Kritika určitého systému minimálnej mzdy má často aj racionálne jadro, pretože viaceré inštitúcie, ktoré sú zodpovedné za určovanie minimálnej mzdy sú niekedy:

- neochotné – revidovať svoje systémy minimálnej mzdy,
- nepripravené – revidovať svoje systémy minimálnej mzdy,
- nedostatočne pripravené – revidovať svoje systémy minimálnej mzdy.

7. Pre potreby optimálneho rozhodnutia o ustanovení resp. úpravy minimálnej mzdy treba využívať nielen politické nástroje, ale aj informácie zo štatistických prieskumov. Je to potrebné preto:

⁷ Lajtkepová, E. 2010. *Minimální mzda a trh práce*. 2010. ISSN 0572-3043. 2010. č.1. s 14

- aby sa zistilo, či odráža národný kontext,
- aby sa zvyšovala v súlade so sociálno-ekonomickým rozvojom danej krajiny.”

Pri tvorbe mechanizmu vytvorenia minimálnej mzdy treba brať do úvahy aj účasť sociálnych partnerov a ich expertov.

1.4.2 Rozsah uplatnenia minimálnej mzdy pod Medzinárodnou organizáciou práce

„Existuje široká škála možnosti rozsahu uplatnenia systémov minimálnej mzdy. Môže ísť o:

a) všeobecný systém pokrytia minimálnej mzdy – Ide o jednotnú minimálnu mzdu aplikovanú na národnej (celoštátnej úrovni). Stanovenie jednotnej výšky minimálnej mzdy sa považuje za zložitý problém. Aplikácia takéhoto systému spravidla vyžaduje určitú úroveň homogenity ekonomického rozvoja a podmienok trhu práce v krajine,

b) čiastočné pokrytie minimálnej mzdy - Ide o systém minimálnej mzdy obmedzený na niektoré menšie skupiny, ktoré predstavujú doplnok k iným, širšie zavedeným systémom. Sú nimi najčastejšie:

- malé skupiny najnižšie platených zamestnancov – ide spravidla o robotníkov v nízko platených odvetviach, ktorí sú osobitne znevýhodnení na trhu práce,
- niektoré profesie alebo odvetvia (vyžadujú vysoké nároky na koordináciu).

c) systém založený na diferenciacii minimálnej mzdy podľa:

- regiónov (štátov – v prípade federálneho štátu) – pri ich aplikácii sa treba zamerať na jednoduché systémy,
- priemyselných odvetví alebo povolání, iné.”⁸

Jeden systém sa neodlišuje od toho druhého len podľa toho či je jednoduchý alebo zložitý. Podstatný rozdiel je v určovaní cieľov ktorým majú slúžiť jednotlivé systémy. Základnou úlohou je väčšinou stanovenie si stropu pre výplatné štruktúry. Hlavnou úlohou je stanovenia minimálnej mzdy je zamedzenie znevýhodneniu určitého druhu zamestnancov. Okrem spomínaných systémov minimálnej mzdy taktiež môžu existovať aj iné na celkom odlišných princípoch. Napríklad, štát so všeobecnou alebo regionálnou

⁸ Barošová, M. 2005. Mechanizmy úpravy minimálnej mzdy. [online]. Bratislava. 2007. [cit. 2012. 02.20]. Dostupné na internete: <<http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/bulletin/Bulletin-01-2005.pdf>>

minimálnou mzdou môže mať ešte paralelnú minimálnu mzdu podľa zamestnaní. Takáto kombinácia si ale po väčšinou žiada vysoké nároky na koordináciu.

1.5 Vznik a historický vývoj minimálnej mzdy v Slovenskej republike

Československá republika sa zaradila k štátom Európy, ktoré ako prvé zriadili minimálnu mzdu pre skupiny profesií s nízkymi príjmami.

„K prvým takýmto opatrením možno zaradiť vyhlášku č. 232 zo 16. apríla 1919 o mzdách za šitie v konfekcií textilného tovaru objednaného vtedajšou vojenskou správou. Túto vyhlášku vydalo ministerstvo sociálnej starostlivosti, lebo toto opatrenie sa považovalo za sociálne opatrenie. V 20-tych a 30-tych rokoch 20. storočia sa minimálna mzda dohadovala prevažne v tarifných zmluvách. Predvojnová ČSR teda svojou tradíciou patrila ku štátom, ktoré používali štátom stanovenú minimálnu mzdu ako krajné sociálne opatrenie na ochranu životnej úrovne zamestnancov v úzkej skupine odvetví kde kolektívne vyjednávanie neexistovalo. Sociálna situácia robotníkov v ČSR bola v roku 1928 nepriaznivá. Robotnícke mzdy boli hlboko pod úrovňou európskeho priemeru. ČSR ratifikovala Dohovor MOP č. 26/1928 o zavedení metód určenia minimálnej mzdy. Zákon o minimálnej mzdy sa vzťahoval len na domácky priemysel, kde bolo robotníctvo veľmi chudobné a zle organizované. Pre robotníkov rôznych výrobných odvetví sa v kolektívnych zmluvách stanovovali minimálne hodinové, denné alebo týždenné mzdové sadzby, diferencované podľa výrobných odborov, povolání, veku pohlavia zamestnanca a pod. Zákonná forma minimálnej mzdy pre robotníkov ako celok sa v predmníchovskej republike nepoužívala. Dôvody nerozširovania minimálnej mzdy:⁹

- nedostatočný záujem robotníctva a odborov o stanovenie minimálnej mzdy,
- administratívne prekážky pri uplatňovaní minimálnej mzdy,
- minimálna mzda je neopodstatnenou v čase krízy.”¹⁰

⁹ Barošová, M. 2005. Mechanizmy úpravy minimálnej mzdy. [online]. Bratislava. 2007. [cit. 2012. 02.20]. Dostupné na internete: <<http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/bulletin/Bulletin-01-2005.pdf>>

¹⁰ V tom čase bol totiž rozšírený názor, že minimálne mzdy majú určitý význam len v období konjunktúry, pretože umožňujú uskutočňovať na zamestnávateľov potrebný tlak, kým v období kríz sa minimálne mzdy vlastne stávajú maximálnymi mzdami, lebo robotníci často pracujú aj za nižšie mzdy, a to len preto, aby mali prácu.

Minimálna mzda v Československu 1945 - 1989

Jednou z mála krajín z bývalého zväzu socialistických štátov, kde minimálna mzda nebola deklarovaná legislatívou ani inou právnou normou bola Československá socialistická republika. Minimálna mzda sa v týchto časoch dávala do súvislosti hlavne so mzdami 1. tarifnej triedy.

„Empirickým prieskumom sa zistilo, že najnižšími triedami nie sú odmeňovaní živitelia rodín. Preto sa ani neskúmala väzba ani na životné minimum jednotlivca ani na životné minimum rodiny.¹¹ Skutočnosť, že živitelia rodín boli odmeňovaní podľa vyšších platových tried viedla k predstave, že minimálna životná úroveň je automaticky zabezpečená. Tieto skutočnosti boli dôvodom, že pretrvával názor, že minimálna mzda nie je úzko zviazaná so životnou úrovňou rodiny. Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 26/1928 Československo ratifikovalo až v roku 1950 a Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 99/1951 o metódach určenia minimálnej mzdy v poľnohospodárstve v roku 1954. Problematikou minimálnej mzdy sa v rokoch 1967-1971 zaoberali viaceré výskumné ústavy. Výskumný ústav sociálneho zabezpečenia v Prahe navrhoval v roku 1970 ustanoviť minimálnu mzdu na úrovni 1000 Kčs (50% podiel na priemernej mzde). Výskumu minimálnej mzdy (jej funkcií a uplatneniu) sa venoval aj Československý výskumný ústav práce a sociálnych vecí Bratislava. Ing. Václav Sekanina vo svojej štúdii navrhoval princípy, na ktorých by mala byť minimálna mzda v ČSSR založená. K naplneniu týchto myšlienok však po celú dobu existencie ČSSR nedošlo.“¹²

Minimálna mzda v ČSFR 1989-1993

Po výmene politického režimu v roku 1989 došlo k zaradeniu Inštitútu minimálnej mzdy do Zákonníka práce. Pri tvorbe minimálnej mzdy sa vychádzalo z minimálneho dôchodku, ktorý bol jediným zdrojom príjmu, ako správna hodnota.

„Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí, navrhlo schváliť minimálny dôchodok od 1. októbra 1990 pre jednotlivca v sume 1 200 Kčs a pre dvojicu v sume 2 000 Kčs na základe empirického výskumu z roku 1988, ktorý ukázal, že tieto sumy sú nevyhnutné na pokrytie životných potrieb dôchodcu v cenách z roku 1988. Návrh výšky

¹¹ Dôsledky tohto uvažovania u nás pretrvávajú doteraz, napriek tomu, že v mnohých krajinách je minimálna mzda spájaná aj so zabezpečením minimálneho životného štandardu zamestnanca a jeho rodiny

¹² Barošová, M. 2005. *Mechanizmy úpravy minimálnej mzdy* [online]. Bratislava. 2007. [cit. 2012. 02.20]. Dostupné na internete: <<http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/bulletin/Bulletin-01-2005.pdf>>

minimálnej mzdy sa prerokoval v Rade ekonomickej a sociálnej dohody (federálnom tripartitnom orgáne). Minimálna mzda sa totiž považovala za súčasť záchranej sociálnej siete, ktorej podmienky boli stanovené v generálnej (tripartitnej) dohode. Na základe tripartitnej dohody bola nariadením vlády č. 99/1991 Zb. o určení minimálnej mzdy ustanovená prvá jednotná minimálna mzda v Československu a to 2 000 Kčs/mesačne., 10,80/hod. (pri 42,5 hod./týždenne). Išlo o tzv. základnú sadzbu minimálnej mzdy.

Zníženú sadzbu minimálnej mzdy mali nasledovní zamestnanci:

- poberatelia čiastočného invalidného dôchodku (75 % základnej sadzby),
- poberatelia invalidného dôchodku (50 % základnej sadzby),
- invalidní zamestnanci pod 18 rokov (50 % základnej sadzby),
- mladiství - zamestnanci pod 16 rokov s 33 hod./týždenne (100 % základnej hodinovej sadzby alebo 75 % mesačnej sadzby).¹³

V tomto období sa kritéria minimálnej mzdy a jej úprava neustanovovali. Minimálna mzda sa menila iba rozhodnutím vlády a to v podstate až v roku 1996 s výnimkou v roku 1992 keď došlo k jedinému zvýšeniu na 2 200 Kčs/mesačne.

Minimálna mzda v SR (1993 - súčasnosť)

Po osamostatnení sa Slovenskej republiky 1. januára značnú časť zákonodarstva prevzala z legislatívy ČSFR a to aj v oblasti miezd. Do roku 1996 sa minimálna mzda na Slovensku menila nesystematicky, z dôvodov, že minimálna mzda bola zlúčená a napojená na ďalšie sociálne inštitúcie (odvody, podpora v nezamestnanosti a pod.).

„Od roku 1996 Slovensko ustanovilo jednotnú minimálnu mzdu formou zákona č. 90/1996 Z.z. o minimálnej mzde. Uvedeným zákonom sa upravuje poskytovanie minimálnej mzdy zamestnancom v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. Zákonom o minimálnej mzde nedošlo k zásadným zmenám mechanizmu tvorby minimálnej mzdy, ani spôsobu a termínu úpravy ani týždenného pracovného času (42,5hod.). V zákone sa upravuje, že v podnikateľskom sektore je možno v kolektívnej zmluve dohodnúť vyššie minimá, ako ju ustanovuje zákon o minimálnej mzde. Až do roku 2000 sa každá úprava minimálnej mzdy uskutočňovala zákonom, následne sa prešlo k

¹³ Barošová, M. 2005. *Mechanizmy úpravy minimálnej mzdy* [online]. Bratislava. 2007. [cit. 2012. 02.20]. Dostupné na internete: <<http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/bulletin/Bulletin-01-2005.pdf>>

úpravám za pomoci vládných nariadení. Odbory boli nespokojné so spôsobom a výškou úpravy minimálnej mzdy. Preto "tlačili" na vládu aby zmenila jej spôsob úpravy. Od tejto zmeny očakávali častejšie a vyššie zvyšovanie minimálnej mzdy. Napokon sa im podarilo presvedčiť vládu k novele zákona o minimálnej mzde (o mechanizme minimálnej mzdy rokovala v priebehu roku 1999 pracovná skupina zložená zo zástupcov vlády a sociálnych partnerov). Zákonom č. 346/1999 Z. z. sa preto nielen ustanovila nová výška minimálnej mzdy, ale sa aj ustanovil mechanizmus na úpravu minimálnej mzdy."¹⁴

V tabuľke číslo 1, ktorá je uvedená v prílohách je znázornený vývoj minimálnej mzdy na Slovensku od roku 1993 až po rok 2012 a percentuálne ukazovatele minimálnej mzdy a priemernej mzdy v hospodárstve krajiny za daný rok. Podľa odporúčaní Európskej únie by sa mala výška minimálnej mzdy pohybovať na úrovni 60 % priemernej mzdy v národnom hospodárstve krajiny. Túto „méту“ však Slovenská republika v svojej doterajšej histórii nikdy nedosiahla. Najbližšie bola v roku 2003 keď sa úroveň minimálnej mzdy dosahovala vyše 42 % priemernej mzdy.

¹⁴Barošová, M. 2005. *Mechanizmy úpravy minimálnej mzdy* [online]. Bratislava. 2007. [cit. 2012. 02.20]. Dostupné na internete: <<http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/bulletin/Bulletin-01-2005.pdf>>

2 Ciel' práce

Hlavným cieľom bakalárskej práce je priblížiť súčasný stav minimálnej mzdy na Slovensku, jej úlohy a postavenie v národnom hospodárstve. Keďže ide o rozsiahlejší problém pre lepšie vysvetlenie je nasledujúca problematika rozdelená do čiastkových cieľov.

V prvej časti v praktickej zložky tejto práce sú sledované ciele a funkcie minimálnej mzdy, systém minimálnej mzdy, kritéria podľa ktorých je stanovená a jej ďalšie úpravy na Slovensku.

Ďalším čiastkovým cieľom bakalárskej práce, je rozpracovanie, porovnanie úrovne a priblíženie minimálnej mzdy vo vybraných krajinách Európskej únie v Českej republike, Veľkej Británii a Írsku. Riešením tohto cieľa je skúmanie krajín. O minimálnej mzde v týchto krajinách je bližšie rozpracovaný ich historický vývoj, legislatívna úprava a vplyv minimálnej mzdy na jednotlivé skupiny zamestnancov.

V týchto krajinách sledujeme aj podiel minimálnej mzdy na priemernej nominálnej mesačnej mzde v hospodárstve ako jeden z ďalších čiastkových cieľov.

V neposlednom rade je táto práca venovaná aj vzťahu minimálnej mzdy a inflácie, ktorá je hlavne v dnešnej dobe veľkým ekonomickým fenoménom a má výrazný vplyv modifikovania minimálnej mzdy v národnom hospodárstve.

V ďalšom z čiastkových cieľov o minimálnej mzde, je venovaná táto práca zavedeniu regionálnej minimálnej mzde na Slovensku, ako prípadný ekonomický nástroj na riešení súčasného problému, ktorým je nezamestnanosť hlavne ostatných častiach Slovenska mimo hlavného mesta.

3 Metodika práce a metody skúmania

Pred vypracovaním záverečnej boli naštudované viaceré zdroje, ktoré sú uvedené v použitej literatúry. Teoretické poznatky boli nadobudnuté z analýz danej problematiky, ktoré boli vypracované rôznymi medzinárodnými inštitúciami, štúdiami zahraničných ekonómov, Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky ako aj odbornými prácami.

Pri vypracovávaní praktickej časti bakalárskej práce boli informácie čerpané z hlavne zo stránok Eurostatu a zahraničných stránok, ktoré poskytovali údaje o danej problematike v príslušných krajinách.

Pri zostavovaní tabuliek boli informácie vybrané selektívnym spôsobom a taktiež vlastnými prepočtami a vlastným spracovaním údajov.

V práci sú použité viaceré metódy. Metóda pozorovania danej problematiky a reálnej ekonomickej situácie zo zdrojov. Preskúmané boli aj historické javy. Získané fakty boli základom na prechod do súčasného stavu danej problematiky, ktorá bola rozpracovaná na základe analýzy, pomocou ktorej bola daná problematika rozdelená na jednotlivé časti, ktoré ju bližšie priblížili.

Využitá bola aj komparatívna metóda, kde boli jednotlivé získané údaje porovnávané v rámci rôznych štátov.

4 Výsledky práce

V tejto kapitole je bližšie priblížená minimálna mzda na Slovensku, aký má vplyv jej zvyšovanie na zamestnanosť, spôsob akým sa u nás upravuje a aký má dopad na ďalšie opatrenia. V druhej časti tejto kapitoly je bližšie priblížená minimálna mzda vo vybraných krajinách Európskej únie Českej republiky, Veľkej Británie a Írska.

4.1 Inštitút minimálnej mzdy v Slovenskej republike a jeho účel

Inštitút minimálnej mzdy bol súčasťou právneho systému už v čase predvojnovvej Československej republiky. Hlavným úlohou inštitútu je udržať životnú úroveň nízko platených zamestnancov. Udržiava sociálnu súdržnosť a pre zamestnávateľov je spôsobom udržania sociálneho mieru. Taktiež chráni serióznym zamestnávateľom pred možnou konkurenciou, ktorá by platila zamestnancov pod úrovňou minimálnej mzdy.¹⁵

4.1.1 Kritéria na úpravu sumy minimálnej mzdy

Tvorba minimálnej mesačnej mzdy sa musí realizovať na základe § 7 ods. 1 až 4 pričom sa musí dbať na celkovú hospodársku a sociálnu situáciu v Slovenskej republike za uplynulé dva kalendárne roky, ktoré prechádzajú roku, na ktorý sa navrhuje ustanoviť nová minimálna mzda. Prihliada sa hlavne na vývoj parametrov, ktorými sú rast spotrebiteľských cien, vývoj zamestnanosti za uplynulé dva roky, či nezamestnanosť poklesla, ďalej sa prihliada na rast priemernej mzdy v hospodárstve a výške stanoveného životného minima

¹⁵ Mačuha, M. 2008. *Inštitút minimálnej mzdy v širších súvislostiach*. [online]. 2008. č.1. [cit. 2012.05.19]. Dostupné na internete: <http://www.pp.sk/6611/Institut-minimalnej-mzdy-v-sirsich-suvislostiach_A-PAM31137.aspx>

V nasledujúcej tabuľke je na vybranej vzorke priblížených počet poberateľov minimálnej mzdy s plným pracovným úväzkom podľa stupňa dosiahnutého vzdelania:

Tabuľka č. 2 Počet poberateľov minimálnej mzdy podľa stupňa vzdelania za prvý kvartál roku 2011 (Tabuľka zahŕňa zamestnancov vo výberovej vzorke na plný pracovný úväzok)

Vzdelanie	Zamestnanci s plným prac. úväzkom	Z toho zamestnanci s minimálnou	Podiel zamestnancov s min mzdou v %	Muži	Ženy
Spolu	837 393	11 278	1,35	0,61	0,73
1. Základné	38 131	1 189	3,12	0,89	2,23
2. Vyučení	199 253	3 553	1,78	0,84	0,94
3. Stredné (bez maturity)	47 868	1 465	3,06	1,55	1,51
4. Vyučení s maturitou	112 453	1 229	1,09	0,51	0,58
5. Úplné stredné všeobecné	41 970	546	1,3	0,6	0,7
6. Úplné stredné odborné	147 055	833	0,57	0,24	0,33
7. Vyššie odborné	10 711	17	0,16	0,06	0,1
8. Vysokoškolské - 1. stupeň	18 412	51	0,28	0,1	0,18
9. Vysokoškolské - 2. stupeň	152 992	257	0,17	0,1	0,07
10. Vysokoškolské - 3. stupeň	9 137	-	-	-	-

Zdroj: MPSVR SR. 2011. *Informačný systém o priemerných zárobkoch*. Trexima: 1Q/2011. s. 52

4.1.2 Mechanizmus úpravy minimálnej mzdy

„Východiskom na úpravu sumy je mesačná minimálna mzda platná v kalendárnom roku, v ktorom sa predkladá návrh na úpravu. Suma mesačnej min. mzdy na nasledujúci kalendárny rok sa určí ako súčin platnej mesačnej minimálnej mzdy na indexu medzročného rastu priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve

Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa predkladá návrh na úpravu sumy minimálnej mzdy”¹⁶

4.2 Výška minimálnej mzdy a jej valorizácia

„Podľa nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 343/2011 Z.z., sa minimálny mzdový nárok zamestnancovi v pracovnoprávnom vzťahu voči zamestnávateľovi od 1. 1. 2012 stanovil nasledovne:

- a) **327,20** eura za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou,
- b) **1,88** eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom.”¹⁷

Minimálna mesačná mzda je nastavená tak, aby zodpovedala dolnej hranici, ktorá rezultuje z valorizačného mechanizmu, ktorý slúži na úpravu minimálnej mzdy podľa § 8 ods. 2 zákona. Na základe tohto rozhodnutia sa mesačná minimálna mzda na nasledujúci rok stanovila vo výške, ktorá je tvorená na základe súčinu platnej minimálnej mzdy a indexu medziročného rastu. Výška hodinovej minimálnej mzdy predstavuje podľa § 2 ods. 2 zákona sumu, ktorá je 1/174 za každú odrobenú hodinu z mesačnej minimálnej mzdy. Toto nariadenie sa dotýka iba prác v zmluvnom pracovnoprávnom pomere a netýka sa dohôd o prácach a prácach, ktoré sú realizované mimo pracovného pomeru. V tomto prípade sa na daných zamestnancov legislatíva nevzťahuje a zamestnávatelia, ktorí zamestnávajú zamestnancov na dohodu si výšku mzdy určujú sami.

„Pre jednotlivé stupne náročnosti práce platia pre 40-hodinový týždenný pracovný čas minimálne nároky podľa § 85 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov. Pri ustanovení týždenného pracovného času podľa § 85 ZP na menej ako 40 hodín sa podľa § 2 ods. 4 ZP sadzby minimálnych mzdových nárokov ustanovené v eurách na hodinu úmerne zvýšia.”¹⁸

¹⁶ Mračko, M. 2008. Dôvodná správa k novému zákonu o minimálnej mzde. In *Nový zákon o minimálnej mzde s dôvodnou správou*. ISSN 1335-9517, 2008, roč. 7, č.11, s. 8.

¹⁷ Ústredný portál verejnej správy Slovenskej republiky. 2012. *Nariadenie ustanovujúce minimálnu mzdu*. [online]. [cit. 2012.04.19]. Dostupné na internete: <<http://portal.gov.sk/Portal/sk/Default.aspx?CatID=42&NewsID=2464>>

¹⁸ Bulková, O. 2011. Minimálna mzdy od 1. januára 2012. In *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. ISSN 1337-060X, 2011, č. 1, s. 3.

V nasledujúcej tabuľke je dané do pozornosti výška minimálnej mzdy podľa stupňa náročnosti práce a dĺžky týždenné pracovného času:

Tabuľka č. 3 Minimálna mzda pre stupne náročnosti práce za rok 2012

Stupeň náročnosti	Koeficient min. mzdy	40 hod./týždeň €/hod.	37,5 hod./týždeň €/hod.	38,75hod./týždeň €/hod.	40 a 38,75 a 37,5 hod./týždeň €/mesiac
1.	1.00	1.88	2.0053	1.9406	327.20
2.	1.20	2.256	2.4064	2.3288	392.60
3.	1.40	2.632	2.8075	2.7169	458.10
4.	1.60	3.008	3.2085	3.105	523.50
5.	1.80	3.384	3.6096	3.4932	589.00
6.	2.00	3.76	4.0107	3.8813	654.40

Zdroj: Bulková, O. 2011. Minimálna mzdy od 1. januára 2012. In *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. ISSN 1337-060X, 2011, č. 1, s. 3-9.

4.2.1 Dopad zvýšenia sumy minimálnej mzdy na ďalšie plnenia

Minimálna mzda nie je len najnižšie zákonom stanovené ohodnotenie ale sú na ňu napojené aj ďalšie mzdové plnenia, ktoré sa dotýkajú niektorých zamestnancov a sú garantované na základe Zákonníka práce, že výška ich ohodnotenia stúpne zvýšením minimálnej mzdy. Dotýka sa to nasledujúcich plnení:

- taríf minimálnych mzdových nárokov, ktoré súvisia s náročnosťou danej práce, ktorú zamestnanec vykonáva. Ide o garantovanú sumu, ktorá nesmie byť nižšia ako spodná hranica mzdy v danom stupni náročnosti práce. Na Slovensku máme šesť stupňov náročnosti práce, ktoré tvoria platformu na vyplácanie minimálnej mzdy daného stupňa, ak nie sú podmienky odmeňovania dohodnuté inak v kolektívnej zmluve, na základe § 120 Zákonníka práce. Tieto stupne sú vyjadrené ako násobky súm.

- ďalej má vplyv na tarify ktoré, súvisia s nočnou prácou podľa § 123 odseku 1 Zákonníka práce. Zamestnanec za každú odpracovanú nočnú hodinu má nárok na odmenu podľa osobitného predpisu, ktorým je nariadenie vlády Slovenskej republiky číslo

343/2011 Z. z., kde je determinovaná minimálna mzda na rok 2012, vo výške minimálne 20 % minimálnej mzdy bez ohľadu na dĺžku týždenného pracovného času.

- dotýka sa aj plnenia mzdovej kompenzácie za zhoršené pracovné prostredie zamestnanca, ide najmenšiu sumu, ktorú má zamestnanec právo vyžadovať od zamestnávateľa. Táto náhrada je zakomponovaná v § 124 odseku 3 Zákonníka práce. Výška tejto kompenzácie je minimálne 20 % z minimálnej mzdy za každú odpracovanú hodinu. Táto kompenzácia však nie je záväzná v prípade ak ide o dobrovoľné dohodnuté prostredie kde zamestnanec pracuje alebo zamestnávateľom ustanovené pracovné prostredie na základe § 124 odseku 4 Zákonníka práce alebo ak je pracovník pri miernejšej intenzite ovplyvnení negatívnym pôsobením činiteľov, ktoré sú v tomto pracovnom prostredí na základe § 124 odsek 2 Zákonníka práce.

- dotýka sa taktiež plnenia za neaktívny čas pracovnej pohotovosti na pracovisku na základe Zákonníka práce kde je v § 96 odseku 3 zadefinované, že za každú neaktívnu hodinu, ktorú zamestnanec odpracoval a bol v pohotovosti, mu patrí nárok na mzdu v rozsahu pomernej časti zo základnej zložky minimálna však vo rozsahu minimálnej mzdy za hodinu, ktorá je stanovená osobitným predpisom. Táto náhrada vo výške minimálnej mzdy sa využíva iba v tom prípade, ak náhrada za neaktívnu činnosť na pracovisku by bola nižšia ako minimálna mzda

- podobný dosah má aj na kompenzáciu v prípade neaktívneho času odrobeného mimo pracoviska. V tomto prípade je to definované v Zákonníku práce § 96 odseku 5 kde má zamestnanec nárok minimálne na 20 % hodinovej minimálnej mzdy.

- v neposlednom rade sa výška minimálnej mzdy dotýka aj výšky priemerného zárobku pracovníka. Pri priemernom zárobku na pracovnoprávne účely sa chápe mesačný príjem zamestnanca, ktorý by bol nižší, ako minimálna mzda. Tento príjem je bude nasledovne zvýšený do výšky, najmenej minimálnej mzdy. V prípade ak zamestnávateľ nemá zo zamestnancami uzavretú kolektívnu zmluvu a priemerný zárobok je menší ako zákonom stanovená minimálna mzda, musí sa tento priemerný zárobok zvýšiť do výšky aspoň minimálneho mzdového nároku.

Plnenia, ktoré sú napojené na minimálnu mzdu v prípade práce pri sťaženom výkone a pri vykonávaní nočnej práce, sú ohodnotené nižšou sadzbou ako by sa pri daných prácach očakávalo, nakoľko tieto druhy zamestnaní sa vykonávajú v horších pracovných

podmienkach v porovnaní s ostatnými a zamestnanci sú často krátko vystavovaní rizikám, ktoré ohrozujú ich zdravie.

4.5 Vplyv minimálnej mzdy na zamestnanosť v Slovenskej republike

Minimálna mzda sa v roku 2012 zvýšila z 317 na 327,2 eura. Tento návrh, ktorý predložil minister práce však nenašiel podporu v Asociácii zamestnávateľských zväzov a združení Slovenska ani Konfederácie odborných zväzov, ktoré vzniesli proti tomuto návrhu zásadné pripomienky, ktoré rezort práce neprijal a tak vzniklo rozporové konanie. Paradoxne s týmto návrhom nebol stotožnený ani samotný predkladateľ minister práce. Išlo o medziročné navýšenie minimálnej mzdy o 3,2 %. Tento návrh musel predložiť nakoľko bol viazaný zákonom o minimálnej mzde, ktorý mu prikazoval v prípade nehody sociálnych partnerov, rast minimálnej mzdy o rovnaké percento ako v roku 2010. Vláda jeho návrh odsúhlasila. Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení však rast minimálnej mzdy odmietla a navrhovala, aby za súčasného ekonomického stavu na Slovensku ale i na svetovej úrovni s predpokladom zníženia hospodárskeho rastu, ju ponechal na úrovni z roku 2011 s cieľom udržať zamestnanosť a konkurencieschopnosť slovenských podnikov. Na druhej strane stáli zástupcovia zamestnancov, ktorý zastupovali myšlienku zvýšenia minimálnej mzdy na rok 2012 o 4,1 %. Odborári boli toho názoru, že zvýšenie minimálnej mzdy na požadovanú úroveň nemôže ohroziť vývoj hospodárstva na Slovensku, práve naopak, malo by prísť k stimulácii pracovať respektíve poberať dávku v nezamestnanosti a taktiež väčší prínos k verejným financiám. Rezort ale oponoval zástupcom zamestnancov, že nárast ich o 4,1 % by mohol mať negatívny dopad na udržanie zamestnania u niektorých zamestnancov z nízkopříjmových skupín v dôsledku pretrvávajúcej hospodárskej krízy. Ministerstvo práce však odborárom oponovalo a pripomínalo, že minimálna mzda má u istej časti nízkopříjmových zamestnancov negatívny vplyv na udržateľnosť zamestnania, vzhľadom na pretrvávajúce dôsledky hospodárskej krízy a možného nižšieho očakávaného rastu ekonomiky.¹⁹

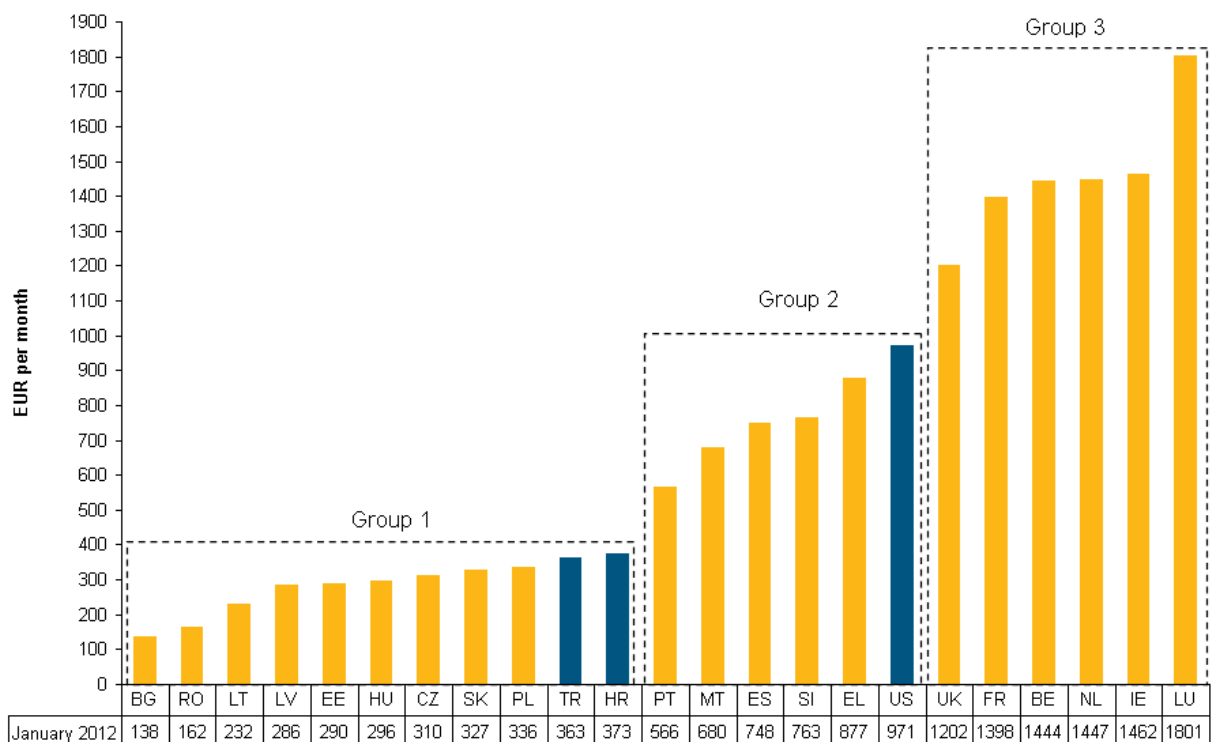
¹⁹ SITA. 2011. *S návrhom výšky minimálnej mzdy nie je nikto spokojný*. [online] In: Pravda. 2011. [cit. 2012.02.28]. Dostupné na internete: < <http://profesia.pravda.sk/zamestnanie/clanok/18575-s-navrhom-vysky-minimalnej-mzdy-nie-je-nikto-spokojny/> >

4.6 Minimálna mzda v európskych krajinách

Pre rok 2012, malo 20 z 27 členských štátov Európskej únie stanovenú minimálnu mzdu buď na základe legislatívy alebo podľa vnútroštátnej medzirezortnej dohody. Výška minimálnej mesačnej mzdy sa v Európe veľmi líši, od 138 Eur v Bulharsku až po 1801 Eur v Luxembursku.

Nasledujúci graf poukazuje na členské štáty s minimálnou mzdou, ktoré sú rozdelené do troch skupín.

Graf č. 1 Minimálna mzda v krajinách Európskej únie



Zdroj: EUROSTAT. 2012. *Minimum wages in EU Member States, Croatia, Turkey and the USA, January 2012, in EUR*. [online]. [cit. 2012.03.10]. Dostupné na internete: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/images/5/53/MW_EUR_Jan_2012.png>

Prvá zahŕňa jedenásť krajín (vrátane Chorvátska a Turecka) s najnižšími minimálnymi mzdami, od 100 až po 400 Eur za mesiac: Bulharsko, Rumunsko, Litva, Lotyšsko, Estónsko, Maďarsko, Česká republika, Slovensko, Poľsko. Druhú skupinu zahŕňa päť členských štátov (vrátane USA) so strednou úrovňou minimálnej mzdy od 550 Eur do 1 000 Eur za mesiac: Portugalsko, Malta, Španielsko, Slovinsko, Grécko. Tretiu skupinu tvorí šesť členských štátov v ktorých minimálna mzda bola vyššia ako 1 200 Eur za mesiac: Spojené kráľovstvo, Francúzsko, Belgicko, Holandsko, Írsko a Luxembursko.

4.6.1 Minimálna mzda v Českej republike

Minimálna mzda v Českej republike je postavená na základe Listiny základných práv a slobôd, minimálne mzdové ohodnotenie bolo schválené Českou národnou radou a je uvedená v č. 2/1993 Zb. v znení neskorších novelizácií. Táto Listina je súčasťou ústavného poriadku štátu, v hlave IV., čl. 28 a uvádza, že Zamestnanci majú právo na spravodlivú odmenu za prácu a na vyhovujúce pracovné podmienky. Základnou právnou normou, kde je stanovené minimálne mzdové ohodnotenie v Českej republike je Zákonník práce (zákon č. 262/2006 Sb., v znení neskorších predpisov). Výšku základného minimálneho mzdového ohodnotenia ako aj ďalších plnení, ktoré sú naviazané na minimálnu mzdu, podľa pôsobností, ktoré obmedzujú pracovníkov v prípadoch ak ide o prácu v sťaženom prostredí alebo nočná prácu stanovuje nariadenie vlády č. 567/2006 Sb. o minimálnej mzde. Minimálna mzda sa dotýka všetkých pracovníkov, ktorý sú v pracovnom pomere pričom nerozlišuje sa ak ide o pracovný pomer na dobu určitú alebo neurčitú, alebo právnom vzťahu založenom na dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. V štruktúrach podnikateľskej sféry kde sa aplikuje kolektívne vyjednávanie o mzdách, platí minimálna mzda ako jediná mzdová veličina a v každej kolektívnej zmluve je možné dohodnúť minimálnu mzdu vyššiu ako je stanovené v legislatíve. Pri každej práci na dohodu ktoré sú mimo pracovný pomer vzniká nárok na minimálnu mzdu samostatne. V tých oblastiach kde kolektívna zmluva nie je uzavretá, sa uplatňuje minimálna mzda najnižšej úrovne stanovenej zákonom. Minimálne mzdové ohodnotenie sa vzťahuje k pracovnému týždňu, ktorého výmera je 40 hodín. Podľa § 79 zákonníku práce, pracovníci môžu odpracovať aj iný týždenný pracovný čas. Týka sa to zamestnancov ktorý pracujú v trojzmennom režime alebo podzemí. Týždenná výmera v tomto prípade predstavuje najviac 37,5 hodín. Pracovníci v dvojzmenných režimoch odpracujú najviac 38,75 hodín za týždeň. Zamestnávateľ môže mať so zamestnancami uzavretú kolektívnu zmluvu o znížení pracovnej doby bez krátenia mzdy. Minimálne mzdové ohodnotenie sa vo všetkých uvedených možnostiach zvýši úmerne ku zníženému pracovnému času. Zamestnanec je týmto pádom chránený predtým, že by výška jeho minimálnej mzdy bola znížená. Ak by minimálne mzdové ohodnotenie nedosiahlo v kalendárnom mesiaci požadovanú legislatívne stanovenú výšku, zamestnávateľ musí svojmu pracovníkovi požadovaný rozdiel doplatiť a to bez ohľadu či to bolo alebo nebolo zavinené výkonnosťou zamestnanca. Dohľad nad dodržiavaním pracovnoprávných nariadení vo sfére odmeňovania

zamestnancov vykonáva Štátny úrad inšpekcie a práce a oblastné inšpektoráty podľa miesta pôsobnosti.

Najspodnejšia úroveň garantovanej tarify pre 1. skupinu prác je na úrovni minimálneho mzdového ohodnotenia stanovenej zákonom. V štátnej správe a verejných službách sa uplatňuje systém sadzieb. Najzákladnejšia sadzba je dohodnutá pre 40 hodinový pracovný týždeň a výška mesačného ohodnotenia zamestnanca predstavuje 313,66 Eura alebo 1,89 Eura za hodinu (prepočítané podľa Európskej centrálnej banky z 2.1.2012, 25,505 CZK za 1 Euro²⁰). Ďalšie tarify minimálneho mzdového ohodnotenia, sú nastavené pre pracovníkov, ktorých uplatnenie je obmedzené:

- zníženie základného mzdového ohodnotenia na 90 % (tj. 282,30 Eura, resp. 1,70 Eura/hod.) základnej tarify minimálnej mzdy, v prípade ak zamestnávateľ vytvorí pracovný pomer so zamestnancom vo veku od 18 až 21 rokov a to na obdobie 6 mesiacov od vzniku pracovného pomeru,
- zníženie základného mzdového ohodnotenia na 80 % (tj. 250,93 Eura, resp. 1,51 Eura/hod.) základnej tarify minimálnej mzdy, v prípade ak zamestnávateľ zamestnal zamestnanca do 18 rokov,
- zníženie základného mzdového ohodnotenia na 75 % (tj. 235,25 Eura, resp. 1,42 Eura/hod.) základnej tarify minimálnej mzdy, v prípade ak zamestnávateľ zamestnal pracovníka, ktorý dostáva je invalidný dôchodok pre prvý alebo druhý stupeň,
- zníženie základného mzdového ohodnotenia na 50 % (tj. 156,83 Eura, resp. 0,95 Eura/hod.) základnej tarify minimálnej mzdy, ak zamestnávateľ zamestná pracovníka, ktorý dostáva invalidný dôchodok tretieho stupňa alebo pracovníka do 18 rokov, ktorý je invalidný a nedostáva dôchodok tretieho stupňa.

²⁰ Európska centrálna banka. 2012. *Exchange rates CZK and EUR*. [online]. [cit. 2012.03.10]. Dostupné na internete: <<http://www.ecb.int/stats/exchange/eurofxref/html/eurofxref-graph-czk.en.html>>

V nasledujúcej tabuľke je možné vidieť odstupňovanú výšku minimálnej mzdy v Českej republike podľa dĺžky týždenného pracovného času pri základnej sadzbe a sadzbách pre obmedzené pracovné uplatnenie pracovníka:

Tabuľka č. 4 Minimálne mzdy podľa dĺžky stanovenej týždennej pracovnej doby a percentuálnych sadzieb.

Týždenná pracovná doba v hodinách	Minimálna mzda v €/hod.				
	100%	90%	80%	75%	50%
40	1,89	1,70	1,51	1,412	0,95
38,75	1,95	1,75	1,56	1,46	0,98
37,5	2,01	1,81	1,61	1,51	1,01

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálnych vecí. *Informace o minimální mzdě*. [online]. [cit. 2012.03.10]. Dostupné na internete: <<http://www.mpsv.cz/cs/4973>>

Pracovníkov, ktorý pracovali za minimálny legislatívne stanovený príjem bolo podľa štatistík v rokoch 2001 až 2003 okolo dvoch až štyroch percent. Do roku 2006 počet týchto zamestnancov stúpol až na desať percent. Tento rast bol zastavený až zvýšením minimálnej mzdy v roku 2007. V súčasnosti počet zamestnancov, ktorý pracujú za minimálne mzdové ohodnotenie je asi 40 tisíc čo je približne jedno percento z pomedzi všetkých zamestnancov.

4.6.2 Minimálna mzda vo Veľkej Británii

Až do roku 1999 sa Veľká Británia zaobišla bez legislatívne stanovenej minimálnej mzdy. Prvýkrát minimálna mzda vstúpila do platnosti 1. apríla 1999 vládny nariadením č. 584 z roku 1999 a týka sa skoro každého pracujúceho na pracovnú zmluvu, vrátane tých ktorý na čiastočný úväzok alebo tých čo pracujú za províziu, pracovníkov ktorý pracujú z domu a niektoré ďalšie špecifické skupiny zamestnancov. Minimálna mzda bola stanovená pôvodne v dvoch variantoch. Prvý variant bola minimálna mzda týkajúca sa pracovníkov vo veku od 22 rokov a starší a druhý variant sa týkal zamestnancov vo veku od 18 do 21 rokov. Základná sadzba minimálnej mzdy v tom čase bola stanovená na 4,31 Eura/hod. a pre druhý variant na 3,59 Eura/hod. Úpravy minimálnej mzdy sa robia v ročných intervaloch nariadením vlády, pri odporúčaní komisie, ktorá je v tomto smere nestranným orgánom.

Úlohou Komisie je robiť analýzy a prieskumy na základe ktorých potom robí správy, ktoré potom posúva vláde, ktorá na základe nich robí potrebné opatrenia. Obsahom

týchto správ sú prieskumy a diskusie komisie so zamestnávateľmi a aj zamestnancami. Tieto prieskumy získavajú informácie z rôznych inštitúcií, ktoré sú poskytnuté v rôznych podobách. Tieto analýzy nútia Národný štatistický úrad aby tvorila presnejšie informácie o prítomnosti nízkych miezd vo firmách. V neposlednom rade dôležitou úlohou komisie je chodiť po krajine a stretávať sa predstaviteľmi odborov a konzultovať s nimi aktuálne situácie v krajine.

Pri zostavovaní správy Komisia prizerá na určité hľadiská, ktorými sú sociálne a ekonomické konzekvencie, vplyv na veľkosť zamestnanosť, špeciálne v odvetviach kde sú príjmy na nízkych úrovniach a zamestnancoch, ktorý sú zdravotne postihnutí. V neposlednom rade sú dôležitými aspektmi na náklady práce pre zamestnávateľov a konkurencieschopnosť a taktiež náklady, ktoré sú spojené s výdavkami štátu.

Minimálne národné ohodnotenia podľa národnej schémy neplatí pre vybraných účastníkov niektorých vzdelávacích kurzov do veku 18 rokov a učňov od 19 do 25 rokov za obdobie prvých 12 mesiacov ich odbornej prípravy. Ďalšie úpravy sa týkajú pracovníkov vo veku od 22 rokov a starších, pre ktorých v novom zamestnaní alebo certifikovanej špecializovanej príprave môže byť ohodnotení počas prvých 6 mesiacoch nižšou sadzbou. Minimálna mzda sa vzťahu aj na zdravotne postihnuté osoby ale len v prípade ak pracujú na základe pracovnej zmluvy ak ide o terapeutickú prácu minimálna mzda sa na nich neuplatňuje. Normy, ktoré povoľujú odpracovať pracovný týždeň sú vo Veľkej Británii nastavené na maximálne 40 hodín týždenne pre zamestnancov do 18 rokov a maximálne 48 hodín pre zamestnancov, ktorý sú plnoletý. Minimálna mzda sa dotýka zamestnancov v podnikateľskej ako aj nepodnikateľskej sfére.

„Minimálna mzda sa nevzťahuje na:²¹

- samostatne zárobkovo činné osoby,
- zamestnanci pod 16 rokov,
- dobrovoľní pracovníci, ktorým sú preplácané len ich výdavky,
- študenti vo vyššom vzdelávaní počas ich pracovnej praxe,
- bezdomovci ktorý vykonávajú niektoré práce ako výmenu za poskytnutie prístrešia v útulkoch,
- učni v Národnom systéme odbornej prípravy,

²¹ *Who is not entitled to the National Minimum Wage.* [online]. [cit. 2012.03.29] . Dostupné na internete: <http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/TheNationalMinimumWage/DG_175114>

- zamestnanci žijúci v domácnosti zamestnávateľa ako opatrovatelky detí,
- členovia armádnych služieb,
- väzni,
- zamestnanci na rybárskych lodiach v rybárskom priemysle, platení len podľa podielu na ziskoch.”

Minimálne mzdové plnenie má okrem hodinovej formy odmeňovania zamestnancov aj iné. Taktiež sa objavuje ako odmena za úkolovú robotu alebo v odmena za pracovný čas ak ide o prácu, ktorá je nemerateľná. Každá z týchto možností je legislatívne stanovená a v prípade porušenia sa môžu pracovníci prihlásiť na príslušný úrad a oznámiť porušenie zákona. Vo vývoji minimálnej mzdy vo Veľkej Británii došlo od 1. októbra 2010 k zmenám vo vekových hraniciach zamestnancov pri práci za minimálnu mzdu a taktiež sa zaviedla minimálna mzda pre učňov:

Tabuľka č. 5 Vývoj minimálnej mzdy vo Veľkej Británii (poznámka: prepočítané kurzom podľa Európskej centrálnej banky z 2.1.2012, 0.83514 GBP za 1 Euro²²)

Od	Sadzba pre zamestnancov od 21 rokov	Rozvojová sadzba pre zamestnancov od 18 do 20	Sadzba pre zamestnancov od 16 do 17 rokov	Sadzba pre učňov
1. októbra 2011	7,28	5,96	4,41	3,11
1. októbra 2010	7,10	5,89	4,36	2,99
Od	Sadzba pre zamestnancov od 22 rokov	Rozvojová adzba pre zamestnancov od 18 do 21	Sadzba pre zamestnancov od 16 do 17 rokov	Sadzba pre učňov
1. októbra 2009	6,94	5,78	4,57	-
1. októbra 2008	6,86	5,71	4,23	-
1. októbra 2007	6,61	5,51	4,07	-
1. októbra 2006	6,41	5,33	3,95	-
1. októbra 2005	6,05	5,09	3,59	-
1. októbra 2004	5,81	4,91	3,59	-
1. októbra 2003	5,39	4,55	-	-
1. októbra 2002	5,03	4,31	-	-
1. októbra 2001	4,91	4,19	-	-
1. októbra 2000	4,43	3,83	-	-
1. apríla 1999	4,31	3,59	-	-

Zdroj: Lowpay Commission. 2012. *Historical Rate Minimum wage in United Kingdom*. [online]. [cit. 2012.03.23]. Dostupné na internete: <<http://www.lowpay.gov.uk/>>

²² Európska centrálna banka. 2012. *Exchange rates GBP and Euro*. [online]. [cit. 2012.03.30]. Dostupné na internete: <<http://www.ecb.int/stats/exchange/eurofxref/html/eurofxref-graph-gbp.en.html>>

4.6.3 Minimálna mzda v Írskej republike

História vzniku minimálnej mzdy v Írskej republike začala v roku 1997 keď bola vytvorená Národná komisia. Na základe vypracovanej správy v roku 1998 sa rozhodla írská vláda, že od 1. apríla 2000 zavedie v krajine minimálnu hodinovú mzdu. V správe nebolo presne definované v akej výške by sa mala minimálna mzda pohybovať avšak uviedla, že by to malo byť okolo 2/3 mediánu priemerných zárobkov. Prvá minimálna mzda sa teda pohybovala v hodnote 4,40 írskych libier za hodinu, čo bolo v súlade s názorom Írskeho kongresu odborových zväzov, avšak bola kritizovaná zamestnávateľskými skupinami. Národné minimálne mzdové ohodnotenie sa dotýka plnoletých zamestnancov, ktorý pracujú v národnom hospodárstve. Pod plnoletým zamestnancom sa rozumie osoba staršia ako 18 rokov a zamestnanec, ktorý po prvých dvoch odpracovaných rokoch od svojho nástupu do práce spĺňa podmienky ustanovené z roku 2000. Ide o podmienky kde zamestnanec musí pracovať na základe pracovnej zmluvy, ktorá môže mať formu učňovskej zmluvy alebo zmluvy o službách alebo iný druh zmluvy, ktorá je založená medzi dvoma osobami a z ktorej vyplýva, že zamestnanec je povinný vykonať prácu, ktorá je definovaná v tejto zmluve či už pre druhú osobu alebo tretiu stranu. Môže ísť trvalý pracovný pomer, skrátенý úväzok alebo príležitostného pracovníka bez ohľadu na počet odpracovaných hodín. Na úprave minimálnej mzdy sa podieľa vláda, ktorá vedie rokovania so sociálnymi partnermi a pracovným súdom. Zmeny vo výške minimálnej mzdy nie sú stanovené zákonom. Na základe aktuálnej legislatívy môžu neplnoletí zamestnanci, teda mladší ako 18 rokov, poberať minimálne 70 % minimálneho mzdového ohodnotenia dospelého plnoletého. Pracovníci, ktorý majú odrobený len prvé dva roky sú ohodnotení nižšou minimálnou sadzbou, ktorá je pre prvý rok v práci 80 % základnej minimálnej mzdy a v druhom roku to je 90 % základu z minimálnej mzdy zamestnanca. Pracovníci, ktorý prechádzajú rekvalifikáciou alebo doplneným vzdelaním so súhlasom zamestnávateľa majú taktiež nižšiu sadzbu minimálnej mzdy. Všetky tieto nižšie sadzby sú odsúhlasené Národnou komisiou pre nízke mzdy a Medziministerskou skupinou pre aplikáciu národnej minimálnej mzdy.

V nasledujúcej tabuľke je možné vidieť aktuálnu výšku minimálnej mzdy v Írsku pre všetky skupiny zamestnancov a taktiež percentuálny podiel z minimálnej mzdy stanovenej pre riadneho plnoletého zamestnanca.

Tabuľka č. 6 Výška minimálnej mzdy v Írsku od 1 júla 2011

	Minimálna hodinová mzda	% z minimálnej mzdy
Plnoletý zamestnanci	8,65 eura	100%
Zamestnanci pod 18 rokov	6,06 eura	70%
Zamestnanci starší ako 18 rokov pracujúci prvý rok	6,92 eura	80%
Zamestnanci starší ako 18 rokov pracujúci druhý rok	7,79 eura	90%
Zamestnanci starší ako 18 rokov, počas rekvalifikačných kurzov		
Počas prvej tretiny kurzu	6,49 eura	75%
Počas druhej tretiny kurzu	6,92 eura	80%
Počas tretej tretiny kurzu	7,79 eura	90%

Zdroj: *Minimum rates of pay* [online]. [cit. 2012.03.30] Dostupné na internete: <http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/pay_and_employment/pay_inc_min_wage.html>

4.7 Porovnanie minimálnych miezd vo vybraných krajinách

Pri porovnaní minimálnej mzdy na Slovensku s vybranými krajinami, je naša minimálna mzda na treťom mieste spomedzi zvolených krajín. V priamom porovnaní patrí výška slovenskej minimálnej mzdy medzi najnižšie v Európskej únii. Pri porovnaní percentuálnej časti podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde z pomedzi vybraných krajín sa naša krajina umiestnila na druhom mieste za Írskom.

Podiel minimálnej a priemernej mzdy by mal byť čo najnižší. Prívysohá minimálna mzda môže obmedziť tvorbu nových pracovných miest pre ľudí s najnižšou kvalifikáciou. Investorov totiž môžu odradiť vysoké náklady na prácu. V nasledujúcom grafe je minimálna mzda porovnaná s priemernou mzdou, v posledných štyroch rokoch. Najväčší pokles pomeru za posledné štyri roky zaznamenala minimálna mzda v Českej republike čo

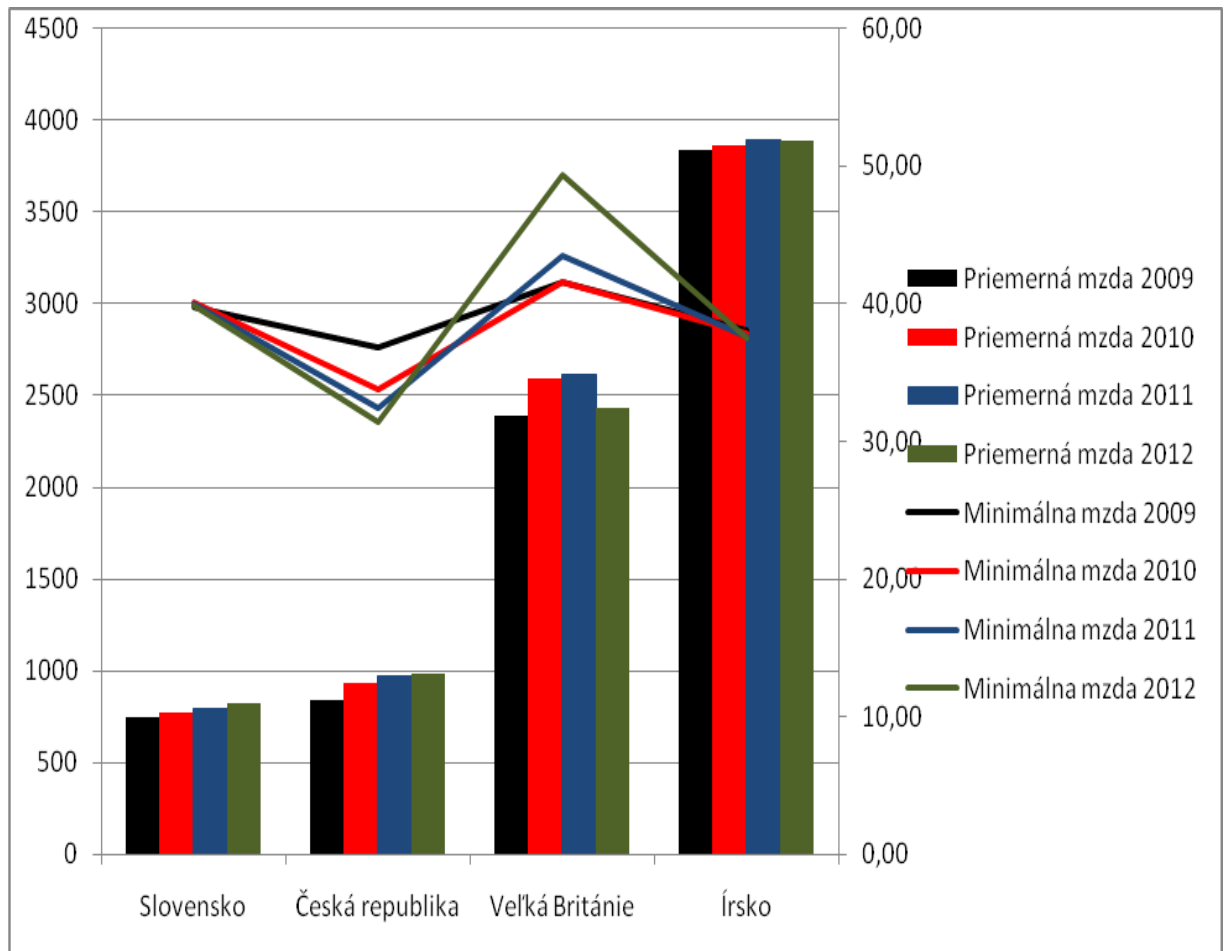
znamená že jej valorizácia stagnovala respektíve bola nižšie ako zvyšovanie sa priemernej mzdy v národnom hospodárstve. Naopak najvyšší nárast je vidieť vo Veľkej Británii kde rozdiel v sledovanom období bol takmer osem percent. Za túto zmenu môže na jednej strane nárast minimálnej mzdy ale na strane druhej aj pokles priemernej mzdy v národnom hospodárstve .

Tabuľka č. 7 Porovnanie pomeru minimálnej a reálnej mzdy vo vybraných krajinách v eurách

š t á t	Minimál na mzda 2009	Minimál na mzda 2010	Minimál na mzda 2011	Minimál na mzda 2012	Priemer ná mzda 2009	Priemer ná mzda 2010	Priemer ná mzda 2011	Priemer ná mzda 2012
Slove nsko	39,78	40,05	39,97	39,88	744	769	793	820
Česká repub lica	36,83	33,80	32,37	31,44	839	929	970	986
Veľk á Britán ie	41,56	41,54	43,46	49,38	2394	2590	2614	2434
Írsko	38,05	37,85	37,59	37,54	3842	3863	3889	3894

Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf č. 2 Porovnanie pomeru minimálnej a reálnej mzdy vo vybraných krajinách



Zdroj: Vlastné spracovanie

4.8 Vzťah inflácie a minimálnej mzdy

Súvislosti, ktoré spájajú minimálnu mzdu a infláciu sú veľmi dôležité. Inflácia, teda rast cenovej hladiny, je v prípade minimálnej mzdy dôležitým ekonomickým faktorom. Ak by medziročná tempo rastu inflácie bola vyššie ako celkový percentuálny rast minimálnej mzdy tak zamestnanci pracujúci za túto mzdu si môžu dovoliť nakúpiť menej tovarov a služieb ako minulý rok.

V prípade Slovenska môžeme pozorovať tempo rastu inflácie a tempo rastu minimálnej mzdy od roku 2000 do roku 2011. Rast inflácie za spomenuté obdobie bolo medziročne nižšie okrem rokov 2003, 2008 keď minimálna mzda nestúpala a 2011 oproti rastu minimálnej mzdy.

Tabuľka č. 8 Porovnanie percentuálneho nárastu inflácie s minimálnou mzdou na Slovensku

Rok	Percentuálna miera inflácie	Percentuálny rast minimálnej mzdy
2000	8,4	19,9
2001	6,5	10,57
2002	3,4	11,68
2003	9,3	8,39
2004	5,9	6,47
2005	3,7	6,8
2006	4,2	9,21
2007	3,4	6,18
2008	4,4	0
2009	1,6	10,12
2010	1	4,96
2011	3,9	3,19

Zdroj: Vlastné spracovanie

„Ideálnym“ stavom pre zamestnancov je rast minimálnej mzdy na úrovni vyššej ako medziročné tempo rastu inflácie. Samozrejme tento stav nie je jednoduché dosiahnuť. Hlavným problémom je dohodnúť sa so sociálnymi partnermi, ktorí zastupuje zamestnávateľov a taktiež s Ministerstvom práce a sociálnych vecí a rodiny. Zvyšovanie minimálnej mzdy má pozitívny dopad z hľadiska príjmov do štátneho rozpočtu, avšak ide o zvyšovanie nákladov pre zamestnávateľov, čo v konečnom dôsledku môže viesť k prepúšťaniu a zvyšovaniu nezamestnanosti teda javu, ktorému sa chce dnešná slovenská ekonomika vyhnúť. Táto nezamestnanosť by sa mohla prejaviť hlavne v regiónoch kde nájsť si prácu je už aj tak v dnešnej dobe problém. Na druhej strane z pohľadu zamestnancov je dôležité aby mzdy rástli ročne rýchlejšie ako inflácia z dôvodu zlepšovania životnej situácie na Slovensku. Ak by z dlhodobého hľadiska inflácia rástla rýchlejšie, ľudia si za svoje zarobené peniaze budú kupovať menej tovarov a služieb čo by sa odzrkadlilo v celkovej spotrebe a to by mohlo mať dopad na verejné financie. Je veľmi dôležité či už z pohľadu zamestnávateľov alebo zamestnancov aby Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny našlo ideálny konsenzus v rokovaní so sociálnymi partnermi a aby životná úroveň na Slovensku stúpala a zároveň aby vláda udržala rast inflácie na čo najnižšej úrovni aby spomenutí partneri mali čo „najľahšiu“ cestu pri rokovaní o zvyšovaní minimálnej mzdy.

4.9 Zavedenie regionálnej minimálnej mzdy

Tento návrh padol pred pár rokmi. Ak by k niečo takému došlo na Slovensku, naša krajina by sa stala „raritou“ v Európe, keďže minimálna mzda je zavedená celoplošne vo väčšine krajín.²³

Výška minimálnej mzdy v ostatných krajoch by sa mohla percentuálne odlišovať od výšky minimálnej mzdy v kraji kde je miera nezamestnanosti najnižšia. Čo by v praxi mohlo znamenať, že v Bratislavskom kraji, kde je nezamestnanosť najmenšia by mohla byť veľkosť minimálnej mzdy v plnej výške teda 100 %. Následne v ostatných krajoch by výška minimálnej mzdy klesla v percentuálnom rozdiely medzi mierou nezamestnanosti v Bratislavskom kraji s riešeným krajom. Napríklad rozdiel v nezamestnanosti medzi Trnavským krajom a Bratislavským krajom je 5,9 %. Teda minimálna mzda by bola v Trnavskom kraji o 5,9 % nižšia ako v Bratislavskom kraji. Toto opatrenie by znamenalo, že náklady na zamestnancov s pohľadu zamestnávateľov by klesli a tým pádom by zamestnanci mohli zamestnať viac ľudí, čo by v konečnom dôsledku znížilo nezamestnanosť. Z pohľadu zamestnancov by však bol problém z hľadiska takého, že by sa ešte viac zvýšil rozdiel v zárobkoch v jednotlivých častiach Slovenska.

²³ HOLEŠ, M. 2010. *Regionálna minimálna mzda by bola raritou*. [online]. [cit. 2012.20.04]. Dostupné na internete: <<http://profesia.pravda.sk/zamestnanie/clanok/18349-regionalna-minimalna-mzda-by-bola-raritou/>>

Tabuľka č. 9 Nezamestnanosť na Slovensku v januári v roku 2012

Kraj, SR	miera nezamestnanosti v % v januári 2012
Bratislavský	5,24
Trnavský	8,88
Trenčiansky	10,18
Nitriansky	13,19
Žilinský	12,08
Banskobystrický	20,05
Prešovský	19,16
Košický	19,13
SR spolu	13,69

Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. 2012. *Nezamestnanosť - mesačné štatistiky*. [cit. 2012-04-21]. Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky/2012.html?page_id=151827>

Jedným z plusov regionálnej minimálnej mzdy by mohlo byť nie len zvýšenie zamestnanosti ale aj s tým súvisiace odľahčenie sociálneho systému, ktorý podporuje nezamestnaných ľudí sociálnymi dávkami. Samozrejme je tu možnosť, že potenciálni zamestnanci by si namiesto ponúkanej práce vybrali, že nebudú pracovať, štát by im prestal vyplácať podporu v nezamestnanosti.

5 Diskusia

V tejto kapitole by som chcel poukázať a vrátiť sa k minimálnej mzde, ktorá je vytvorená v Írsku. Veľmi ma zaujal systém, ktorý je vytvorený pri odmeňovaní zamestnancov v mladšom veku.

Podobný koncept odmeňovania by som zaviedol do nášho sociálneho systému. Tento koncept by veľmi pomohol podľa môjho názoru riešeniu zamestnanosti mladých ľudí po skončení či už stredoškolského alebo vysokoškolského vzdelania. Kde by zamestnávateľa mali menšie náklady s absolventmi a boli ochotnejší prijímať nových zamestnancov aj v prípade, že tieto noví adepti majú v niektorých prípadoch žiadne alebo minimálne skúsenosti s praxou. Postupne ako by mladý zamestnanec získavali skúsenosti a prax by ich minimálna mzda stúpala.

Ja by som to rozčlenil tak, že pre „nováčikov“ v zamestnaní by bola pripravených 50 % minimálnej mzdy z celkovej minimálnej mzdy a postupne by som každým odpracovaným rokom zvyšoval toto percentuálne ohodnotenie o 10 %, čo by postupne do piatich rokov získal zamestnanec nárok na plnú výšku minimálnej mzdy. Týmto spôsobom by mohla byť vytvorená cesta kde by zamestnávateľa našli ochotu zamestnať zamestnancov bez skúseností a venovať ušetrené prostriedky na výplatu na vyškolenie a zaučenie týchto zamestnancov. Rozdielnu minimálnu mzdu by som zaviedol ešte v prípade absolventa stredoškolského vzdelania a rozdielnu pre absolventa vysokej školy.

Samozrejme toto legislatívne nariadenie by nebolo povinne stanovené a v prípade dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom, môžu uzavrieť pracovnoprávnu zmluvu s ohodnotením, ktoré vzíde po vzájomnej dohode.

Záver

Hoci je minimálna mzda často kritizovaná za svoju rigiditu a deformácie na trhu práce, takýto pohľad majú väčšinou tí, ktorých pozornosť sa upriamuje len na funkčnosť vlastného systému. Hoci táto kritika je v niektorých ohľadoch neoprávnená, má aj svoje pozitíva z hľadiska takého, že pri pripravovaní a tvorbe minimálnej mzdy inštitúciami, ktoré sú za túto prípravu zodpovedné, musia tieto inštitúcie byť ochotné pracovať a modifikovať minimálnu mzdu a taktiež musia byť pripravené revidovať svoje systémy. Minimálna mzda je dôležitým opatrením v súčasnej trhovej ekonomike. Je súčasťou nástrojov, ktoré nám môžu do budúcnosti zabezpečiť zníženie chudoby vo svete a k prerozdeleniu bohatstva.

Úlohou národných ekonomík, ktoré minimálnu mzdu zaviedli bude neustále modifikovanie a pracovanie s touto mzdou. Budú musieť dbať nato aby jej rast pokrýval nárast inflácie ale zároveň aby mzdy v ekonomike nerástli prírychlo čo by viedlo k navýšeniu cenovej hladiny. Minimálna mzda môže byť nástroj budúcnosti, v súvislosti s nezamestnanosťou mladých ľudí, ktorá je v dnešnej dobe najväčším problémom a je to aj jeden s cieľov Európskej únie, zlepšiť túto negatívnu štatistiku.

Jej nemenej dôležitými úlohami je zamedzenie zvyšovania sa sociálnych rozdielov vo svete a zamedzenie sociálnej exklúzie spoločnosti, ktorá je na konci rebríčka z hľadiska veľkosti príjmov.

Minimálna mzda by mala byť akousi „štartovacou“ mzdou pre nových mladých začínajúcich zamestnancov, aby ich začlenenie do pracovného systému bolo čo najjednoduchšie pre zamestnávateľov ale zároveň to musí byť motivujúce aj pre samotných zamestnancov, aby miera nezamestnanosti v národnom hospodárstve za pomoci tohto nástroja bola čo najmenšia.

Zoznam použitej literatúry

Články v časopisoch

1. Bulková, O. 2011. Minimálna mzdy od 1. januára 2012. In *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. ISSN 1337-060X, 2011, č. 1, s. 3.
2. Bulková, O. 2011. Minimálna mzdy od 1. januára 2012. In *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. ISSN 1337-060X, 2011, č. 1, s. 3-9.
3. Lajtkepová, E. 2010. *Minimální mzda a trh práce*. 2010. ISSN 0572-3043. 2010. č.1. s 5
4. Lajtkepová, E. 2010. *Minimální mzda a trh práce*. 2010. ISSN 0572-3043. 2010. č.1. s 12
5. Lajtkepová, E. 2010. *Minimální mzda a trh práce*. 2010. ISSN 0572-3043. 2010. č.1. s 14
6. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. 2011. *Vývoj minimálnej mzdy a priemernej mzdy*. [online]. [cit. 2012.2.23]. Dostupné na internete: <<http://195.49.189.3/print.php?SMC=1&id=15854>>
7. MPSVR SR. 2011. *Informačný systém o priemerných zárobkoch*. Trexima: 1Q/2011. s. 52.
8. Mračko, M. 2008. Dôvodná správa k novému zákonu o minimálnej mzde. In *Nový zákon o minimálnej mzde s dôvodnou správou*. ISSN 1335-9517, 2008, roč. 7, č.11, s. 8.
9. Mračko, M. 2008. Dôvodná správa k novému zákonu o minimálnej mzde. In *Nový zákon o minimálnej mzde s dôvodnou správou*. ISSN 1335-9517, 2008, roč. 7, č.11, s. 11-12.

Internetové zdroje

1. Barošová, M. 2007. *Minimálna mzda a rodové mzdové rozdiely*. [online]. Bratislava. 2007. [cit. 2012. 02.20] Dostupné na internete: <<http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/Pondelok/MM%20-semianar-29-5-07-VERZIA%20NA%20INTERNET.pdf>>

2. Barošová, M. 2005. *Mechanizmy úpravy minimálnej mzdy* [online]. Bratislava. 2007. [cit. 2012. 02.20]. Dostupné na internete: <<http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/bulletin/Bulletin-01-2005.pdf>>
3. EUROSTAT. *Minimum wage statistics*. [online]. [cit. 2012.03.10] . Dostupné na internete: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics>
4. EUROSTAT. 2012. *Minimum wages in EU Member States, Croatia, Turkey and the USA, January 2012, in EUR*. [online]. [cit. 2012.03.10]. Dostupné na internete: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/images/5/53/MW_EUR_Jan_2012.png>
5. Európska centrálna bank.2012. *Exchange rates CZK and EUR*. [online]. [cit. 2012.03.10]. Dostupné na internete: <<http://www.ecb.int/stats/exchange/eurofxref/html/eurofxref-graph-czk.en.html>>
6. Európska centrálna banka. 2012. *Exchange rates GBP and Euro*. [online]. [cit. 2012.03.30]. Dostupné na internete: <<http://www.ecb.int/stats/exchange/eurofxref/html/eurofxref-graph-gbp.en.html>>
7. HOLEŠ, M. 2010. *Regionálna minimálna mzda by bola raritou*. [online]. [cit. 2012.20.04]. Dostupné na internete: <<http://profesia.pravda.sk/zamestnanie/clanok/18349-regionalna-minimalna-mzda-by-bola-raritou/>>
8. Lowpay Commission. 2012. *Historical Rate Minimum wage in United Kingdom*. [online]. [cit. 2012.03.23] . Dostupné na internete: <<http://www.lowpay.gov.uk/>>
9. Mačuha, M. 2008. *Inštitút minimálnej mzdy v širších súvislostiach*. [online]. 2008. č.1. [cit. 2012.05.19]. Dostupné na internete: <http://www.pp.sk/6611/Institut-minimalnej-mzdy-v-sirsich-suvislostiach_A-PAM31137.aspx>
10. *Minimálna mzda opäť vyššia*. [online]. [cit. 2012.02.25]. Dostupné na internete. <<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~/Main/TArticles.ascx&MID=228&phContent=~/EDL/ShowArticleJ.ascx&ArticleId=7424>>
11. *Minimálna veľkosť mzdy v teórii a praxi*. [online]. [cit. 2012.02.25]. Dostupné na internete: <http://www.socialnydialog.sk/data/files/tema/MINIM__LNA_MZDA.pdf>

12. *Minimum rates of pay* [online]. [cit. 2012.03.30] Dostupné na internete:
<http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/pay_and_employment/pay_inc_min_wage.html>
13. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Informace o minimální mzdě*. [online]. [cit. 2012.03.10]. Dostupné na internete: <<http://www.mpsv.cz/cs/4973>>
14. SITA. 2011. *S návrhom výšky minimálnej mzdy nie je nikto spokojný*. [online] In. Pravda. 2011. [cit. 2012.02.28]. Dostupné na internete:
<<http://profesia.pravda.sk/zamestnanie/clanok/18575-s-navrhom-vysky-minimalnej-mzdy-nie-je-nikto-spokojny/>>
15. Ústredie práce, sociálny vecí a rodiny. 2012. *Nezamestnanosť - mesačné štatistiky*. [cit. 2012-04-21]. Dostupné na internete:
<http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky/2012.html?page_id=151827>
16. Ústredný portál verejnej správy Slovenskej republiky. 2012. *Nariadenie ustanovujúce minimálnu mzdu*. [online]. [cit. 2012.04.19]. Dostupné na internete:
<<http://portal.gov.sk/Portal/sk/Default.aspx?CatID=42&NewsID=2464>>
17. *Who is not entitled to the National Minimum Wage*. [online]. [cit. 2012.03.29]. Dostupné na internete:
<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/TheNationalMinimumWage/DG_175114>

Prílohy

Tabuľka č. 1 Vývoj minimálnej a priemernej mzdy v Slovenskej republike

Rok	Mesačná minimálna (MM)	hrubá mzda	Štatisticky priemerná príslušný rok (PM)	zistená mzda za (PM)	MM/PM	Životné minimum	ŽM z MM
	Sk mesačne	€ mesačne	Sk mesačne	€ mesačne	%	Sk / € mesačne	%
1993			5 379	178,55	45,55	1 700	77,28
1994	2 450	81,33	6 294	208,92	38,93	1 980	80,08
1995			7 195	238,83	34,05	2 180	80,08
1996	2 700	89,62	8 154	270,66	33,11	2 180	80,74
1997			9 226	306,25	29,27	2 410	89,25
1998	3 000	99,58	10 003	332,04	29,99	3 000	100
1999	3 600	119,5	10 728	356,1	33,56	3 000	83,3
	4 000	132,76	11 430	379,41	34,99		
2000	4 400	146,05	11 430	379,41	38,49	3 230	80,75
2001	4 920	163,31	12 365	410,44	39,78	3 790	77,03
2002	5 570	184,89	13 511	448,48	41,23	3 930	70,56
2003	6 080	201,82	14 365	476,83	42,33	4 210	69,24
2004	6 500	215,76	15 825	525,29	41,07	4 580	70,46
2005	6 900	229,04	17 274	573,39	39,94	4 730	68,55
2006	7 600	252,27	18 761	622,75	40,51	4 980	65,52
2007	8 100	268,87	20 146	668,72	40,21	5 130	63,33
2008	8 100	268,87	21 782	723,03	37,19	5 390	66,54
2009	(8 902)	295,50	(22 429)	744,5	39,69	185,19	62,67
2010	(9 270)	307,70	(23 167)	769,00	40,01	185,19	60,25
2011	(9 550)	317,00	(23 890)	793,00	39,97	185,38	58,48
2012	(9 857)	327,20	(24 703)	820,00	39,90	189,83	58,02

Zdroj: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. 2011. *Vývoj minimálnej mzdy a priemernej mzdy*. [online]. [cit. 2012.2.23]. Dostupné na internete: <<http://195.49.189.3/print.php?SMC=1&id=15854>>