



stredisko pre štúdium
práce a rodiny

STREDISKO PRE ŠTÚDIUM PRÁCE A RODINY

BRATISLAVA CENTRE FOR WORK AND FAMILY STUDIES

RODINA A PRÁCA

**MECHANIZMY ÚPRAVY MINIMÁLNEJ
MZDY**

MARGITA BAROŠOVÁ

1/2005

BRATISLAVA, MAREC 2005

Vážení čitatelia,

dostáva sa vám do rúk prvé číslo bulletinu *Rodina a práca*, ktorým chce Stredisko pre štúdium práce a rodiny (ďalej "stredisko") priblížiť širšiemu okruhu odborníkov svoju prácu a zároveň zaujímať stanovisko k určitým významným témam v oblasti aktuálneho sociálneho výskumu a politiky.

Stredisko je štátna príspevková organizácia zriadená v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny s primárnym zameraním na výskum a expertíznu činnosť v oblasti trhu práce a zamestnanosti, mzdovej politiky a rovnakého zaobchádzania v prístupe na trh práce a v odmeňovaní, v oblasti zamestnaneckých vzťahov a ochrany práce. Ďalšou dôležitou oblasťou výskumnej a expertíznej činnosti je oblasť rodinnej politiky a sociálnej ochrany, s osobitným dôrazom na medzigeneračnú reprodukciu chudoby, ochranu práv detí, potreby rodín v jednotlivých fázach rodinného cyklu, zosúladovanie pracovného a rodinného života a uplatňovanie princípu rovnakého zaobchádzania. Viac informácií o našej organizácii získate na adrese www.sspr.gov.sk.

Bulletin má slúžiť ako "mostík" medzi základnými informáciami uvedenými o stredisku a jeho jednotlivých výskumných projektoch a iných odborných aktivitách uvedených na našej webovej stránke a komplexnými výskumnými správami prístupnými v Dokumentačnom a informačnom stredisku sociálnej ochrany (DISSO), Špitálska 6, 812 41 Bratislava, <http://disso.sspr.gov.sk>. Dúfame, že túto formu odborného komunikovania aktuálnych otázok sociálneho výskumu a politiky privítate a že podnieti váš záujem o prácu strediska v kontexte moderného sociálneho výskumu na Slovensku a o témy, ktoré sprostredkováva širšej odbornej verejnosti.

Kvetoslava Repková
riaditeľka SŠPR

Mechanizmy minimálnej mzdy

(Margita Barošová)

ÚVOD

Témou úvodného čísla nášho periodika bude problematika *minimálnej mzdovej ochrany*. Stredisko sa jej venovalo koncentrovanejšie v minulom roku v rámci kontraktu s MPSVR SR s tým, že bola vydaná komplexná správa pod názvom "Mechanizmy úpravy minimálnej mzdy" v rozsahu 167 strán.

Predmetná štúdia reaguje na aktuálnu potrebu zmeny inštitútu minimálnej mzdy v podmienkach Slovenskej republiky (SR). Ukazuje sa totiž, že po niekoľkoročnej existencii zákona o minimálnej mzde (zákona č. 90/1996 Z. z. v znení neskorších predpisov) a viac ako 4-ročnej existencii ustanovenia mechanizmu úpravy minimálnej mzdy sa začína čoraz naliehavejšie hovoriť o potrebe nového prístupu k mechanizmu ustanovenia a úpravy minimálnej mzdy na Slovensku.

Text obsiahnutý v bulletine predstavuje stručnú syntézu (spravidla v tézovitej podobe) tejto štúdie. Komplexná správa je pre záujemcov k dispozícii v Dokumentačnom a informačnom stredisku sociálnej ochrany.

1. Minimálne mzdové systémy podľa Medzinárodnej organizácie práce (MOP) – základné tézy

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 (MM) 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 MM miezd rôznu formu a genézu.
6. **Kritika určitého systému MM má často aj racionálne jadro**, pretože viaceré inštitúcie, ktoré sú zodpovedné za určovanie minimálnej mzdy sú niekedy:

- ⇒ **neochotné** – revidovať svoje systémy MM,
- ⇒ **nepripravené** – revidovať svoje systémy MM,
- ⇒ **nedostatočne pripravené** – revidovať svoje systémy MM.

7. Pre potreby optimálneho rozhodnutia o ustanovení/úpravy minimálnej mzdy **treba využívať** nielen politické nástroje, ale **aj informácie zo štatistických prieskumov.**

Je to potrebné preto:

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

Pri koncipovaní mechanizmu ustanovenia MM treba pamätať aj na mieru účasti sociálnych partnerov a ich expertov !

2. Kritériá pre ustanovenie a úpravu MM podľa MOP

2.1. ROZSAH UPLATNENIA:

Existuje široká škála možnosti rozsahu uplatnenia systémov MM. Môže ísť o:

- a) **všeobecný systém pokrytia MM** – *Ide o jednotnú MM aplikovanú na národnej (celoštátnej úrovni). Stanovenie jednotnej výšky MM sa považuje za zložitý problém. Aplikácia takéhoto systému spravidla vyžaduje určitú úroveň homogenity ekonomického rozvoja a podmienok trhu práce v krajine;*
- b) **čiastočné pokrytie MM** - *Ide o systém MM 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 MM založený na diferenciacii MM podľa:**
 - *regiónov (štátov – v prípade federálneho štátu) – pri ich aplikácii sa treba zamerať na jednoduché systémy,)*
 - *priemyselných odvetví a/alebo povolání, iné (kombinácia a pod.).*

Jednotlivé systémy sa neodlišujú len podľa jednoduchosti/zložitosti. Hlavný rozdiel spočíva v špecifikácii cieľov, ktorým majú slúžiť.

Hlavným cieľom systémov, ktoré môžeme zaradiť pod všeobecné MM, je spravidla stanovenie stropu pre mzdové štruktúry.

Hlavným cieľom určitých parciálnych systémov pokrytia je spravidla ochrana určitých znevýhodnených skupín zamestnancov a pod.

Treba pamätať aj na to, že popri týchto základných systémoch MM môžu existovať aj systémy, založené na iných zásadách. Napríklad, krajina so všeobecnou MM alebo s regionálnymi MM môže

mať popri nich ešte aj paralelnú minimálnu mzdovú štruktúru podľa zamestnaní. Tieto si však spravidla vyžadujú vysoké nároky na koordináciu.

2.2. ROZSAH POKRYTIA:

V zásade by mali národné MM pokrývať takmer **všetkých** zamestnancov. Avšak niektoré systémy MM stanovujú pre určité osobitné situácie (prípady) niektoré dočasné (prechodné) výnimky. Napríklad, *spod pokrytia MM sú vylúčené:*

- **určité typy podnikov:**
 - *spravidla malé podniky (napr. s počtom zamestnancov do 10),*
 - *vylúčenie určitých typov podnikov na určitý vymedzený čas*
 - *podniky vo finančných ťažkostiach (na prechodnú dobu), atď.*

- **určité skupiny zamestnancov, akými sú napríklad:**
 - *mladiství,*
 - *osoby so zdravotným postihnutím,*
 - *domácki zamestnanci,*
 - *zamestnanci s nízkym počtom odpracovaných hodín,*
 - *nekvalifikovaní zamestnanci,*
 - *opatrovatelia/opatrovateľky v domácnosti.*

Niekedy existujú **diferencovaná sadzby:**

- *pre niektoré skupiny povolání,*
- *pre niektoré vekové skupiny,*
- *v závislosti od pracovných skúseností (zručností),*
- *pre osoby so zdravotným postihnutím,*
- *pre učňov a účastníkov niektorých typov vzdelávania atď.*

2.3. KRITÉRIÁ PRE STANOVENIE:

MOP má vo svojej agende aj problematiku MM. V tejto súvislosti sa prijalo niekoľko dohovorov a odporúčaní. Posledným dohovorom je Dohovor o metódach určovania MM hlavne pre rozvojové krajiny č. 131/1970, ktorý berie do úvahy situáciu v týchto krajinách. Pôvodne sa počítalo s tým, že problém určovania MM bude záležitosťou sociálnych partnerov. Vzhľadom na to, že kolektívne vyjednávanie (KV) a iné neštatutárne (nie zákonom ustanovené) spôsoby určovania miezd sa nerozšírili do takej miery ako sa pôvodne očakávalo, určenie (ustanovenie) MM sa preto často stáva úlohou štátu. Na toto pamätá aj článok 3 tohto dohovoru, ktorý požaduje (pre členov, ktorí ratifikovali tento dohovor), aby verejní predstavitelia (verejné orgány), ktorí určujú MM pri jej určení brali do úvahy nasledovné faktory (kritériá): *

a) potreby zamestnancov s prihliadnutím na:

- *všeobecnú úroveň miezd v krajine,*
- *životné náklady,*
- *dávky sociálneho zabezpečenia,*
- *relatívny (porovnateľný) životný štandard iných sociálnych skupín;*

b) ekonomické faktory:

- *ekonomický rozvoj,*
- *úroveň produktivity,*
- *a želanie dosiahnuť a udržať vysokú úroveň zamestnanosti.*

Vo všeobecnosti väčšina prístupov pre určenie výšky MM formulovaných v medzinárodnom kontexte vychádza z týchto 4 základných kritérií:

- *potreby zamestnancov,*
- *platobná schopnosť podnikov a firiem,*
- *porovnateľnosť miezd a príjmov,*
- *požiadavka ekonomického rozvoja.*

Uvedené kritériá zohľadňujú nielen záujmy jednotlivých odvetví a záujmy ich zamestnávateľov, ale aj makroekonomické záujmy príslušného štátu (verejný záujem). V praxi sa však verejné orgány (verejní predstavitelia), určujúci MM, nie vždy celkom striktnie pridávajú týchto kritérií (čo sa týka ich interpretácie a aplikácie). Pri svojom rozhodovaní teda disponujú určitou relatívnou slobodou, nakoľko sa od nich očakáva, že udržia rovnováhu medzi ekonomickými a sociálnymi záujmami.

Prax MM v jednotlivých krajinách dokazuje, že sa uvedené 4 kritériá spravidla zohľadňujú súčasne, čo však neznamená, že sú v každom čase a v každom prípade plne zohľadnené. Stanovenie MM totiž neznamená, že by mala platiť navždy. Stanovenie počiatočnej výšky MM aj úspešná úprava (valorizácia) by sa mali považovať len za časť určitého nepretržitého procesu. Skutočnosť, že jedno z kritérií sa v istej etape stáva dominantným neznamená, že sa v budúcnosti nebudú brať do úvahy aj iné kritériá. V praxi sa teda treba na určovanie MM pozerat' ako na proces, ktorý v ťažkých (zložitých, problémových) časoch otvára pre vyjednávanie medzi jednotlivými zainteresovanými stranami ďalšie – nové možnosti (nové alternatívy) jej uplatnenia.

2.4. KRITÉRIÁ PRE ÚPRAVU:

Pri praktickej aplikácii systémov MM existujú pomerne významné rozdiely medzi počiatočným určením výšky MM a ich následnou úpravou (valorizáciou). Kým v prvom prípade sa prihliadnutie na už uvedené 4 kritériá (pre stanovenie MM) považuje za takmer nevyhnutné, v prípade následných úprav MM tomu tak nie vždy býva. V tomto prípade nie je ničím nezvyčajným, že sa tieto úpravy stávajú viac-menej automatickými, alebo že politici sa pri svojich rozhodnutiach opierajú skôr o využívanie menšieho počtu viac špecifikovaných ukazovateľov. Ide spravidla o využívanie týchto ukazovateľov:

- *index spotrebiteľských cien (ISC) - spravidla najčastejšie,*
- *platobná schopnosť podnikov,*
- *reálne mzdy a príjmy,*
- *zachovanie kúpnej sily a pod.*

2.5. FREKVENCIA PRISPŔOSOVANIA

- *pravidelne,*
- *podľa potreby.*

V rámci niektorých systémov MM sa stala bežnou pravidelná periodicita úpravy MM. V mnohých ekonomikách s nízkou mierou inflácie sa tieto pravidelné úpravy MM uskutočňovali buď jedenkrát ročne alebo každý druhý rok.

Nepravidelná úprava MM má svoje sociálne dôsledky. Tieto sú mimoriadne závažné najmä v krajinách s relatívne vysokou mierou inflácie. Dlhé a nepravidelné intervaly medzi jednotlivými úpravami MM majú za následok významné výkyvy v úrovni reálnej MM. Vo všeobecnosti sa zistilo, že frekvencia úprav MM sa priamo viaže na mieru inflácie, pričom vysoké miery inflácie tlačia na väčšiu frekvenciu úprav výšky MM.

2.6. MECHANIZMUS ÚPRAVY (AKO SA UPRAVUJE)

MM môže byť ustanovená prostredníctvom týchto základných druhov mechanizmov:

a) rozhodnutím parlamentu (zákonom)

Týmto spôsobom sa MM ustanovuje len zriedkavo, najmä kvôli zdlhavosti tohto procesu.

b) rozhodnutím vlády a to prostredníctvom:

- ⇒ vyhlášky alebo
- ⇒ nariadenia.

Tento prístup je flexibilnejší (rýchlejší). V niektorých krajinách je však zo zákona určená povinnosť, aby vláda pred samotným rozhodnutím o výške MM konzultovala túto záležitosť v tripartitnom zložení (tripartitnom orgáne).

c) prostredníctvom orgánov s právomocou rozhodovať, akými sú napríklad:

- ⇒ obchodné rady,
- ⇒ mzdové rady,
- ⇒ spoločné pracovné výbory.

Takéto orgány v minulosti vznikali napríklad v Austrálii, vo Veľkej Británii a v Írsku.

d) s využitím orgánov s právomocou odporúčať, akými sú:

- ⇒ rady,
- ⇒ komisie,
- ⇒ výbory,
- ⇒ správy.

Orgány s takýmito právomocami sú často ustanovené v rozvojových krajinách. Ich úlohou je pripraviť návrh na rozhodnutie štátu (štátnej správy), ktorý má konečnú zodpovednosť za určenie výšky MM. Tieto orgány môžu mať rôznu stupeň nezávislosti na vláde.

Pri koncipovaní mechanizmu úpravy, ako aj pri samotnej úprave MM, treba pamätať aj na mieru účasti sociálnych partnerov a ich expertov ! Vyplýva to totiž z Dohovoru MOP č. 26/1928, ako aj z Dohovoru č. 99/1951 (aj z Dohovoru č. 131/1970).

* SR je viazaná dvoma dohovormi o minimálnych mzdách, a to Dohovorom č. 26/1928 o zavedení metód určenia minimálnych miezd (ratifikovaný Československom 12.6.1950; č. 439/1990 Zb.) a Dohovorom č. 99/1951 o metódach určenia minimálnych miezd v poľnohospodárstve (ratifikovaný Československom 21.1.1964; č. 470/1990 Zb.)

3. MM vo vybraných krajinách Európy a sveta - základné črty

AUSTRÁLIA

Nemá zákonom ustanovenú JEDNOTNÚ MM,

pretože austrálska ústava jej neumožňuje v tejto záležitosti konať. **Minimálne mzdové hodinové tarify** sú spravidla určované legislatívou jednotlivých austrálskych štátov **alebo** sú obsiahnuté v **kolektívnych zmluvách odvetvových** (tzv. "industrial awards") a podľa povolani (tzv. "occupational awards"). Pri uzatváraní týchto zmlúv má ingerenciu Austrálska komisia pre pracovné vzťahy, a to v rámci revízie ročnej záchranej siete. Federálnou MM sa stáva vlastne najnižšia oficiálne platená mzda pre dospelého zamestnanca (21 a viac rokov).

Kritériá pre úpravu:

- zabezpečenie spravodlivých minimálnych štandardov pre zamestnancov s prihliadnutím na celkovú životnú úroveň občanov Austrálie,
- ekonomické faktory, vrátane úrovne produktivity, inflácie a požiadavky dosiahnutia vysokej úrovne zamestnanosti,
- potreby nízko platených zamestnancov.

Frekvencia úpravy: ročne

Odlíšnosti:

- MM sa môže odlišovať podľa odvetví a povolani.

Pre mladých zamestnancov a učňov je spravidla stanovená nižšia MM.

BELGICKO

Nemá JEDNOTNÚ MM ustanovenú zákonom,

ale prostredníctvom KV. **Národná MM v súkromnom sektore** je stanovená v **2-ročnej národnej kolektívnej zmluve (KZ)**, uzatvorenej medzi sociálnymi partnermi, a to s ingerenciou Národnej rady práce. Pokrýva zamestnancov vo veku 21 a viac rokov.

Kritériá pre úpravu:

V období medzi dvoma KZ sa MM upravuje v závislosti od ISC (indexáciou), a to, ak jeho rast počas dvoch za sebou nasledujúcich mesiacov dosiahol kumulatívne minimálne 2 %.

Frekvencia úpravy: Obyčajne každý 2. rok (KZ) a v medziobdobí indexáciou podľa ISC.

Odlíšnosti: Zamestnanci mladší ako 21 rokov a učni dostávajú nižšiu sadzbu MM.

DÁNSKO

Nemá zákonom ustanovenú JEDNOTNÚ MM

ani osobitne ustanovené MM v príslušných KZ. Má **minimálne hodinové tarify**, ktoré sú určované v rámci centrálného KV v **KZ medziodvetvových a/alebo odvetvových**. Len v odvetví služieb je stanovená kolektívne dohodnutá MM. Pevná čiastka MM je v niektorých prípadoch ustanovená pre nových zamestnancov na čiastočný úväzok, sezónnych/príležitostných zamestnancov (napríklad študentov v reštauráciách), ale to nie je pravidlom. KZ pokrývajú približne 85 % zamestnancov.

Frekvencia KV: Obyčajne sa kolektívne vyjednáva každý druhý rok.

Odlíšnosti:

- MM (minimálne mzdové tarify) sa v jednotlivých odvetviach môžu odlišovať.

Zamestnanci mladší ako 18 rokov majú vo všeobecnosti nižšiu MM.

FÍNSKO

Nemá zákonom ustanovenú JEDNOTNÚ MM.

Pre jednotlivé odvetvia sú stanovené **minimálne mzdové tarify v KZ medziodvetvových**

a/alebo odvetvových. Ich platnosť môže byť rozšírená aj na zamestnávateľov a zamestnancov v jednotlivých odvetviach, ktorí nie sú členmi signatárskych strán (zmluvných strán).

KZ pokrývajú približne 90 % zamestnancov.

Frekvencia KV: Spravidla sa kolektívne vyjednáva každý druhý rok.

Odlíšnosti: Minimálne mzdové tarify sa môžu v jednotlivých odvetviach odlišovať.

FRANCÚZSKO

Má zákonom ustanovenú JEDNOTNÚ MM (SMIC).

Pokrýva zamestnancov vo veku 18 a viac rokov. Je ustanovená ako hodinová.

Kritériá pre úpravu:

- potreby zamestnancov a ich rodín,
- priemerné mzdy manuálnych robotníkov (rast reálnej hodinovej mzdy),
- inflácia - rast ISC,
- ekonomické faktory – úroveň produktivity, inflácia a zamestnanosť.

SMIC môže byť upravovaná (vládou) 2 spôsobmi:

1. Ak ISC vzrastie minimálne o 2 % -upravuje sa o to isté percento.

2. Každoročne k 1. júlu – pri úprave sa prihliada tak na ISC, ako aj na rast reálnej hodinovej mzdy manuálnych zamestnancov (po porade s Národnou radou pre KV).

Okrem toho môže vláda v prípade potreby stanoviť ďalšiu rast SMIC.

Frekvencia úpravy: Ročne, ale môže byť aj viackrát za rok.

Odlíšnosti:

- Zamestnanci mladší ako 18 rokov majú stanovené nižšie sadzby.
- Odlíšne sadzby majú aj uční, ktorí uzavreli učňovskú zmluvu.

Zamestnanci ústrednej vlády a osoby so zdravotným postihnutím (ZPS) majú osobitné pravidlá.

GRÉCKO

Nemá zákonom ustanovenú JEDNOTNÚ MM,

ale MM (pre súkromný sektor), sa stanovuje prostredníctvom KV v Národnej KZ, a to medzi zástupcami Všeobecnej konfederácie gréckych zamestnancov a hlavnými zamestnávateľskými organizáciami. Existuje MM pre manuálnych – denná a pre nemanuálnych ako mesačná.

Frekvencia KV: Ročne.

Odlíšnosti:

- Odlíšna výška je stanovená pre manuálnych a nemanuálnych zamestnancov.
- Plná výška je ustanovená pre zamestnancov vo veku od 15 rokov a pre učňov, ktorá sa mierne diferencuje v závislosti od rokov praxe.

Všeobecná výška sa tiež mierne diferencuje v závislosti od rodinného stavu (vyššia pre ženatých a vydaté).

HOLANDSKO

Má zákonom ustanovenú JEDNOTNÚ MM.

Pokrýva všetkých zamestnancov s pracovnou zmluvou vo veku 23-67 rokov. Je ustanovená ako denná, týždenná a mesačná. Mechanizmus úpravy je stanovený zákonom.

Kritériá pre úpravu:

- Hlavné kritérium: celková ekonomická situácia.

Frekvencia úpravy:

2x ročne- v januári a v júli – v závislosti od rastu priemerných miezd dohodnutých v rámci procesu KV v súkromnom sektore.

Odlíšnosti:

- Zamestnanci mladší ako 23 rokov majú stanovené nižšie sadzby.

ZPS majú stanovené nižšie sadzby.

ÍRSKO

Má zákonom ustanovenú JEDNOTNÚ MM.

Pokrýva dospelých zamestnancov s pracovnými skúsenosťami (nad 18 rokov). Je ustanovená ako hodinová MM.

MM sa neaplikuje na:

- príslušníkov rodiny zamestnávateľa,
- na učňov.

Úprava: Upravuje sa po konzultácii so sociálnymi partnermi a pracovným súdom.

Frekvencia úpravy: Nepravidelne – nie je stanovený interval.

Odlíšnosti:

- Zamestnanci mladší ako 18 rokov a 18+ vo vzdelávaní sú platení nižšou sadzbou.
- Zamestnanci s prvým zamestnaním sú platení nižšou sadzbou (počas prvých 2 rokov).

Spod ochrany sú dočasne vylúčení zamestnanci zamestnávateľov, ktorí majú finančné problémy (max. na 1 rok; musí s tým súhlasiť pracovný súd a dotknutí zamestnanci).

JAPONSKO

Má zákonom ustanovené MM.

Japonsko má síce zákon o MM, ale tento zákon **neustanovuje JEDNOTNÚ MM**. V prípade, že je zamestnanec pokrytý viacerými rôznymi MM, aplikuje sa na neho MM s najvyššou sadzbou. Japonsko má zmiešaný systém MM. Regionálne MM na úrovni prefektúr a odvetvové v rámci jednotlivých priemyselných odvetví. Inštitúcie participujúce na úprave MM: Národná mzdová rada (zásady), regionálne mzdové rady (regionálne MM) a ad hoc výbory (odvetvové MM).

Kritériá pre úpravu:

- životné náklady zamestnancov,
- mzdy pri porovnateľnej práci,
- schopnosť zamestnávateľov platiť takéto mzdy.

Frekvencia úpravy: ročne

Odlíšnosti:

- Spod ustanovení zákona o MM sú vyňatí zamestnanci verejných služieb a niektorí iní (napríklad ZPS, učni, zamestnanci vo vzdelávaní, novoprijatí zamestnanci v skúšobnej lehote, zamestnanci s nízkym týždenným odpracovaným časom, členovia rodiny zamestnávateľa, domáci a príležitostní zamestnanci).

KANADA

Má zákonom ustanovené princípy určovania MM.

Kanada má síce legislatívu federálnej MM (v Kanadskom zákonníku práce ako základný pracovný štandard), ale **neustanovuje sa ako JEDNOTNÁ**, ale diferencovaná (hodinová) – pre regióny (provincie). Federálne MM sú v podstate všeobecné MM pre dospelú osobu ustanovené pre každú provinciu a teritórium. (Každá provincia a teritórium má v súčasnosti svoju vlastnú právnu úpravu MM.) Podľa tejto legislatívy zamestnanci dostávajú MM podľa legislatívy tej provincie alebo terítoria, v ktorej sú zamestnaní a ktorá je všeobecne aplikovaná, a to bez ohľadu na povolanie, status práce alebo pracovné skúsenosti. (V provincii, v ktorej sa ustanovuje MM diferencovaná podľa veku, sa MM pre túto provinciu stáva MM s najvyššou sadzbou.)

Federálne mzdy sú aplikované na zamestnancov, ktorí sú pod jurisdikciou federálnej vlády.

MM sú poskytované ako hodinové, denné, týždenné, mesačné alebo úkolové mzdy.

Kritériá pre úpravu:

Väčšina zákonov neobsahuje ustanovenia o tom ako sa MM upravujú. Napríklad zákony o pracovných štandardoch v Novom Brunsviku a na Ostrove princa Eduarda nariaďujú mzdovým radám brať do úvahy sociálne a ekonomické účinky MM v provincii a tiež brať do úvahy:

- Rast životných nákladov zamestnancov od termínu predchádzajúcej úpravy (prihliada sa aj na náklady na zabezpečenie nutných životných potrieb zamestnanca, vrátane nákladov /nelimitovaných/ na bývanie, výživu, ošatenie, dopravu, zdravotnú starostlivosť a dodávku energií),
- Ekonomické podmienky jednotlivých provincií a zásadu primeranej návratnosti investícií.

Frekvencia úpravy:

Nepravidelne.

Odlíšnosti:

Všeobecné MM sa v zásade aplikujú v každej kanadskej právnej úprave na väčšinu zamestnancov. Existujú však aj určité výnimky spod pokrytia, ako aj diferencované MM pre určité odvetvia alebo kategórie zamestnancov. Zákony a právne úpravy jednotlivých provincií špecifikujú tieto výnimky a odlíšnosti.

Niektoré provincie majú odlišné(spravila nižšie) MM pre:

- pre mladých ľudí (nižšie),
- pre ZPS (nižšie),
- Niektoré kategórie pracujúcich v súkromných domácnostiach a v poľnohospodárstve, ako aj domácki pracovníci sú v niektorých prípadoch vylúčené spod pokrytia MM. Existujú aj niektoré ďalšie odlíšnosti, pre niektoré úzko špecializované kategórie pracujúcich. Niektoré kategórie sú úplne vylúčené spod pokrytia a niektoré sú odmeňované osobitnou sadzbou.

LUXEMBURSKO

Má zákonom ustanovenú JEDNOTNÚ MM.

Pokrýva dospelých zamestnancov nad 18 rokov (normálnych fyzických a duševných schopností) všetkých povolani a vo všetkých podnikoch, ktorí sú zamestnaní pod pracovnou zmluvou na území Luxemburska. Pokrýva len zamestnancov v súkromnom sektore. MM mesačná je určovaná na báze veku zamestnanca a jeho zručnosti. Stanovuje ju vláda.

Úprava:

MM je automaticky valorizovaná, a to v závislosti od indexu životných nákladov (keď inflácia za určité referenčné obdobie stúpne o 2,5 %). Okrem toho je vláda povinná predložiť poslaneckej snemovni správu o vývoji ekonomiky a príjmov, ku ktorej je v prípade potreby pripojený legislatívny návrh na zvýšenie MM:

Frekvencia úpravy:

Automatická indexácia podľa potreby a pravidelná revízia (s možnou zmenou výšky) každý druhý rok.

Odlíšnosti:

- Kvalifikovaní zamestnanci majú nárok na MM, ktorá je o 20 % vyššia.
- ZPS môžu byť platení na nižšej úrovni (uvažuje sa so zmenou zákona).

NEMECKO

Nemá zákonom ustanovenú JEDNOTNÚ MM.

Namiesto toho sú pre jednotlivé odvetvia stanovené **minimálne mzdové tarify**, a to v rámci procesu KV - v príslušných tarifných zmluvách (KZ), uzatváraných pre jednotlivé priemyselné odvetvia. Tieto KZ môžu byť rozšírené na všetkých zamestnávateľov príslušného priemyselného odvetvia, a to v prípade, ak počet zamestnancov zamestnávateľov priamo pokrytých KZ tvorí najmenej 50 % z celkového počtu zamestnancov tohto odvetvia. Okrem toho môže vláda požiadať Vrchnú (tripartitnú) komisiu stanoviť minimálne mzdové tarify pre tie priemyselné odvetvia, v ktorých odbory majú len menšinové zastúpenie. KZ pokrývajú približne 67 % zamestnancov.

Frekvencia KV: Obyčajne sa kolektívne vyjednáva každý rok.

Odlíšnosti: MM (minimálne mzdové tarify) sa v jednotlivých odvetviach môžu odlišovať.

NÓRSKO

Nemá zákonom ustanovenú JEDNOTNÚ MM.

Namiesto toho sú pre jednotlivé odvetvia stanovené **minimálne mzdové tarify**, a to prostredníctvom **KV na národnej úrovni - v príslušných odvetvových KZ.**

Všetci verejní zamestnanci a približne 50 % zamestnancov súkromného sektora je pokrytých KZ. Pre zamestnancov bez KZ sa neaplikujú žiadne MM.

Frekvencia KV: spravidla ročne

Odlíšnosti: MM v jednotlivých odvetviach sa môžu od seba odlišovať.

NOVÝ ZÉLAND

Má zákonom ustanovenú JEDNOTNÚ MM.

Pokrýva dospelých zamestnancov nad 18 rokov všetkých povolání, vrátane domácych, príležitostných zamestnancov, ako aj zamestnancov pracujúcich na dobu určitú a podľa čiastočného úväzku. Aplikuje sa aj ak je zamestnanec platený čiastočne alebo aj úplne províziou alebo pracuje v úkole. Je ustanovená ako hodinová, denná a mesačná. Stanovuje ju vláda.

Úprava: Na podklade monitoringu Ministerstva pre podnikanie a obchod.

Frekvencia úpravy:

Ročne (revíziu uskutočňuje ministerstvo práce).

Odlíšnosti:

- Nižšia pre zamestnancov 16-17 rokov.
- Neaplikuje sa na osoby, pre ktoré platia výnimky (napr. ZPS a iné prípady), ktoré povoľujú inšpektori práce.
- Osoby zúčastňujúce sa na akreditovanom priemyselnom vzdelávaní so záväzkom minimálne 60 kreditov ročne dostanú tzv. MM vo vzdelávaní, ktorá je ekvivalentom MM pre mladých zamestnancov.

POTRUGALSKO

Má zákonom ustanovenú JEDNOTNÚ MM.

Pokrýva zamestnancov bez ohľadu na ich vek. Pokrýva zamestnancov všetkých odvetví pracujúcich na plný pracovný úväzok. Je ustanovená ako mesačná. Stanovuje ju vláda (nariadením) po konzultácii so Stálym výborom pre sociálny dialóg. MM je ustanovená aj pre služby v domácnosti. Zamestnanci na čiastočný úväzok dostávajú MM ako % z mesačnej MM.

Úprava:

Upravuje sa po konzultácii so sociálnymi partnermi a pracovným súdom. Spravidla sa pri úprave berie do úvahy predikcia ISC (inflácie) na príslušný rok.

Frekvencia úpravy: Ročne – v januári.

Odlíšnosti:

- Učni a účastníci vzdelávacích kurzov pod 25 rokov, ktorým je poskytovaná praktická odborná príprava majú MM zníženú o 20 %. Takéto zníženie sa môže realizovať len 1 rok ... ak si chce zamestnávateľ uplatniť uvedené zníženie, musí dokázať, že jeho práca nie je takej kvality ako keby ju vykonával skúsenejší starší zamestnanec.
- Domáci zamestnanci sú platení na nižšej úrovni – dochádza k postupnému vyrovnávaniu.
- ZPS môžu dostávať nižšiu sadzbu MM až o 50 %.

ŠVÉDSKO

Nemá zákonom ustanovenú **JEDNOTNÚ MM** ani vyjednávanie o MM na národnej/centrálnej úrovni. Otázky miezd sú zodpovednosťou jednotlivých strán trhu práce, vo všeobecnosti odborových organizácií a zamestnávateľských organizácií. V rámci jednotlivých odvetví existujú kolektívne dohodnuté **minimálne zaručené mzdy (v odvetvových KZ)**. Tieto pravidlá sa spravidla aplikujú na zamestnancov, ktorí sú členmi odborov.

Švédsko má vysokú odborovú organizovanosť, približne 85 % pre modré goliere (robotníkov) a 75 % pre biele goliere (duševne pracujúcich).

Pokrytie KZ je približne 94 %.

Frekvencia KV: spravidla ročne

Odlíšnosti:

- Minimálne zaručené mzdy (minimálne mzdové tarify) v jednotlivých odvetviach sa môžu od seba odlišovať.
- V KZ uzatváraných v súkromnom sektore sa obyčajne špecifikujú odlišné MM pre dospelých zamestnancov (vo veku 24 +) a mladých ľudí.
- V KZ sú spravidla stanovované nižšie minimálne mzdové tarify pre ZPS.

ŠPANIELSKO

Má zákonom ustanovenú **JEDNOTNÚ MM (SMI)**.

Je ustanovená pre všetky povolania, ekonomické odvetvia a odvetvia obchodu. Je ustanovená ako denná a mesačná. Pokrýva zamestnancov bez ohľadu na ich vek.

Jej cieľom je zabezpečiť, aby odmena za prácu zohľadňovala určitú úroveň životných potrieb zamestnancov.

Kritériá pre úpravu:

„Štatút zamestnancov“ stanovuje 4 kritériá pre ročnú úpravu SMI:

- zmena ISC,
- priemerná národná produktivita,
- rast podielu práce na národnom dôchodku,
- všeobecná ekonomická situácia.

Podľa názoru odborov však vláda v praxi berie do úvahy len 1 kritérium, ktorým je oficiálna predikcia ISC ku koncu decembra príslušného roka (kritizujú to odbory).

Frekvencia úpravy:

Ročne – vládou, po konzultáciách so sociálnymi partnermi.

Odlíšnosti:

- Podľa doterajšieho zákona všetci zamestnanci vo veku 16 a viac rokov majú nárok na MM dospelého zamestnanca.

TALIANSKO

Nemá zákonom ustanovenú **JEDNOTNÚ MM**

ani vyjednávanie o MM na národnej/centrálnej úrovni. Pre jednotlivé priemyselné odvetvia sú ustanovené **minimálne mzdové tarify (v odvetvových KZ)**.

Pokrytie Talianska KZ je približne 90 %.

Frekvencia KV: Každý druhý rok.

Odlíšnosti:

- Minimálne mzdové tarify v jednotlivých odvetviach sa môžu od seba odlišovať.
- V niektorých KZ sú stanovované odlišné sadzby minimálnych mzdových taríf pre mladých

USA

Má zákonom ustanovené MM.

USA má síce zákonom ustanovenú federálnu **JEDNOTNÚ MM**, ale má aj MM v jednotlivých štátoch USA. Je hodinovou mzdou. Pokrýva všetkých zamestnancov, ktorí nie sú vyňatí spod ustanovení zákona o spravodlivých štandardoch práce (FLSA). Chráni zamestnancov, ktorí sú pod federálnou jurisdikciou. Je ustanovená vládou. Môže sa upravovať len zákonom. Podľa FLSA si môžu jednotlivé štáty USA stanoviť svoju vlastnú MM a spôsob jej úpravy. Ak sa však MM príslušného štátu odlišuje od federálnej MM, na zamestnanca sa aplikuje tá z nich, ktorá je vyššia.

Frekvencia úpravy: Nepravidelne.

Odlíšnosti:

- Zamestnanci mladší ako 20 rokov môžu byť platení počas prvých 90 dní ich nepretržitého zamestnania nižšou sadzbou.
- ZPS môžu byť platení nižšou sadzbou.
- Študenti zamestnaní podľa špecifických vládnych programov môžu byť odmeňovaní nižšou sadzbou.

VEĽKÁ BRITÁNIA

Má zákonom ustanovenú JEDNOTNÚ MM.

Zákon ustanovil jednotnú národnú MM. Pokrýva takmer všetkých zamestnancov vo Veľkej Británii pracujúcich na základe pracovnej zmluvy, vrátane zamestnancov na: čiastočný pracovný úväzok, za províziu, domáckych a niektorých ďalších. Bola **ustanovená ako tzv. základná hodinová sadzba**, určená pre dospelých zamestnancov vo veku 22 a viac rokov **a ako tzv. rozvojová hodinová sadzba**, určená pre mladých ľudí vo veku 18-21 rokov.

Úprava: Revízia MM sa robí ročne. Upravuje sa vládou – vládny nariadením, a to na základe odporúčania Komisie pre nízke mzdy a po konzultáciách so sociálnymi partnermi.

Komisia je nezávislým, zákonom ustanoveným verejným orgánom.

Kritériá úpravy:

- Pri príprave svojich budúcich odporúčaní má komisia prihliadať na:
- širšie sociálne a ekonomické dôsledky,
- možný vplyv na úroveň zamestnanosti, osobitne v nízko platených odvetviach a medzi ZPS na trhu práce,
- vplyv na náklady práce a konkurencieschopnosť,
- a možné náklady priemyslu a štátnej pokladnice.

Frekvencia úpravy: Ročne.

Odlíšnosti:

- Národná MM sa neaplikuje na určitých účastníkov vzdelávacích kurzov podľa vládnej schémy a učňov vo veku pod 18 rokov; učňov 19-25-ročných počas prvých 12 mesiacov ich odbornej prípravy. (Uční vo veku 26 + musia byť platení základnou sadzbou MM.)
- Zamestnanci vo veku 22 + v novom zamestnaní a v certifikovanej odbornej príprave môžu byť platení po dobu 6 mesiacov nižšou sadzbou.
- Zamestnanci vo veku 18-21 rokov majú nižšiu sadzbu.
- MM sú pokrytí aj ZPS, ale len ak pracujú pod pracovnou zmluvou. V prípade terapeutickej práce sa na nich neaplikuje MM.
- Existujú aj osobitné sadzby pre poľnohospodárstvo (stanovujú ich mzdové rady pre poľnohospodárstvo). Musia byť však minimálne na úrovni národnej MM.
- Zamestnanci vo veku pod 18 rokov sú v súčasnom zákone vyňatí spod pokrytia MM, ale od

1.10.2004 budú 16-17- roční pokrytí MM, ale na nižšej úrovni. 16-17-roční učni však budú vyňatí spod ochrany MM.

4. MINIMÁLNA MZDA V 1. ČSR

1. Československá republika **patrila k prvým štátom Európy**, v ktorých sa ustanovovala MM pre **niektoré veľmi nízko platené skupiny profesií**.
2. K prvým takýmto opatreniam možno zaradiť vyhlášku č. 232 zo 16. apríla 1919 o mzdách za šitie v konfekcii textilného tovaru objednaného vtedajšou vojenskou správou. Túto vyhlášku vydalo ministerstvo sociálnej starostlivosti, lebo toto opatrenie sa považovalo za sociálne opatrenie.
3. V 20-tych a 30-tych rokoch 20. storočia sa MM dohodovali prevažne v tarifných zmluvách (KZ).
4. Predvojnová ČSR teda svojou tradíciou **patrila ku štátom, ktoré používali štátom stanovené MM ako krajné sociálne opatrenie** na ochranu životnej úrovne zamestnancov v úzkej skupine odvetví alebo profesií, kde KV neexistovalo.
5. Sociálna situácia robotníkov v ČSR bola v roku 1928 zlá. Robotnícke mzdy boli hlboko pod úrovňou európskeho priemeru.
6. ČSR ratifikovala Dohovor MOP č. 26/1928 o zavedení metód určenia MM.
7. **Zákon o MM sa vzťahoval len na domácky priemysel**, kde bolo robotníctvo veľmi chudobné a zle organizované.
8. Pre robotníkov **rôznych výrobných odvetví** sa v KZ stanovovali **minimálne** hodinové, denné alebo týždenné **mzdové sadzby** (tarify), **diferencované** podľa výrobných odborov, povolání, veku, **pohlavia zamestnanca** a pod.
9. Zákonná forma MM pre robotníkov ako celok sa v predmníchovskej republike nepoužívala.
10. Príčiny nerozšírenia MM:
 - ⇒ **NEDOSTATOČNÝ ZÁUJEM** robotníctva a odborov o stanovenie MM,
 - ⇒ **ADMINISTRATÍVNE PREKÁŽKY** pri uplatňovaní MM,
 - ⇒ **NÁZOR NA MM** - MM je neopodstatnenou v čase krízy. *

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

5. MINIMÁLNA MZDA V ČESKOSLOVENSKU 1945 - 1989

1. Socialistické Československo bolo jednou z mála krajín socialistického tábora, kde **nebola MM vyhlásená ani zákonom, ani inou právnou normou**.

2. MM sa väčšinou spájala s prvými triedami mzdových stupníc.
3. MM **obyčajne predstavovala hodnotovú náplň 1. tarifnej triedy** (najnižšej). 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.
4. Skutočnosť, že živitelia rodín boli odmeňovaní podľa vyšších platových **tried viedla k predstave, že minimálna životná úroveň je automaticky zabezpečená.**
5. Tieto skutočnosti boli dôvodom, že pretrvával názor, že **MM nie je úzko zviazaná so životnou úrovňou rodiny.** *
6. Dohovor MOP č. 26/1928 Československo ratifikovalo až v roku 1950 a Dohovor MOP č. 99/1951 o metódach určenia MM v poľnohospodárstve v roku 1954.
7. Problematikou MM sa v rokoch 1969-1971 zaoberali viaceré výskumné ústavy. **Výskumný ústav sociálneho zabezpečenia v Prahe navrhoval v roku 1970 ustanoviť MM na úrovni 1 000 Kčs (50 % podiel na priemernej mzde). Výskumu MM (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 MM v ČSSR založená. **K NAPLNENIU TÝCHTO MYŠLIENOK VŠAK PO CELÚ DOBU EXISTENCIE ČSSR NEDOŠLO !**

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

6. MINIMÁLNA MZDA V ČSFR 1989 - 1993

1. Po zmene politických pomerov v roku 1989 došlo k **začleneniu inštitútu MM do Zákonníka práce.**
2. **Pri stanovení MM sa vychádzalo z minimálneho dôchodku**, ktorý bol jediným zdrojom príjmu, ako z referenčnej veličiny. Na základe návrhu Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí schválila federálna vláda s platnosťou od 1. októbra 1990 minimálny dôchodok pre jednotlivca vo výške 1 200 Kčs a **pre dvojicu vo výške 2 000 Kčs.** Vychádzalo sa pritom zo sumy nevyhnutnej pre úhradu najzákladnejších životných potrieb osamelého žijúceho dôchodcu v cenách z roku 1988.
3. Návrh výšky MM sa prerokoval v Rade ekonomickej a sociálnej dohody (federálnom tripartitnom orgáne). MM sa totiž považovala za súčasť záchranej sociálnej siete, ktorej podmienky boli stanovené v generálnej (tripartitnej) dohode.
4. Na základe tripartitnej generálnej dohody bola **nariadením vlády č. 99/1991 Zb. o určení MM ustanovená prvá jednotná MM v Československu, a to 2 000 Kčs/mes., 10,80/hod.** (pri 42,5 hod./týždenne). Išlo o tzv. základnú sadzbu MM.
5. **Zníženú sadzbu MM mali nasledovní zamestnanci:**
 - **ZPS - poberatelia čiastočného invalidného dôchodku (75 % základnej sadzby)**
 - **ZPS - poberatelia invalidného dôchodku (50 % základnej sadzby),**
 - **ZPS - invalidní zamestnanci pod 18 rokov (50 % základnej sadzby),**

- **MLADISTVÍ** - zamestnanci < 16 rokov s 33 hod./týždenne (100 % základnej hodinovej sadzby alebo 75 % mesačnej sadzby)
6. Ustanovenia o MM neobsahovali kritériá pre jej ustanovenie a úpravu, ani termín úpravy a pod. MM sa upravovala nariadením vlády, a to prakticky až do roku 1996.
 7. **MM SA ZVYŠOVALA "AD HOC" - NEPRAVIDELNE.**
 8. V tomto období sa MM zvýšila ešte 1 krát, a to na 2 200 Kčs/mes. a 12,00 Kčs/hod. (s platnosťou od 1.1.1992).

7. MINIMÁLNA MZDA V SR (1993 -)

1. 1. januára 1993 vznikla samostatná SR, ktorá prebrala väčšinu zákonodarstva bývalej ČSFR. Platilo to aj pre zákony v oblasti odmeňovania. Preto **MM sa aj naďalej upravovala nariadením vlády.**
2. MM sa až do roku 1996 upravovala nepravidelne (v roku 1994 a 1995 vôbec). Dialo sa tak spravidla preto, lebo MM bola prepojená na ďalšie sociálne inštitúty (odvody do poisťných fondov, podpora v nezamestnanosti).
3. **Od roku 1996 má SLOVENSKO ustanovenú jednotnú MM formou zákona (zákon č. 90/1996 Z. z. o minimálnej mzde)**
4. Uvedeným zákonom sa upravuje poskytovanie MM zamestnancom v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu.
5. Týmto zákonom nedošlo k zásadným zmenám mechanizmu ustanovenia MM, ani spôsobu a termínu úpravy MM, ani týždenného pracovného času (42,5 hod.).*
6. V zákone sa upravuje, že v podnikateľskom sektore je možno v KZ dohodnúť vyššiu MM, ako ju ustanovuje zákon o MM.
7. **Od tohto času sa každá úprava MM uskutočňovala zákonom**, a to až do roku 2000, kedy sa opätovne prišlo k úprave MM vládny nariadením.
8. **Odbory boli nespokojné so spôsobom a výškou úpravy MM.** Preto "tlačili" na vládu, aby zmenila jej spôsob úpravy. Od tejto zmeny očakávali častejšie a vyššie zvyšovanie MM. Napokon sa im podarilo "dotlačiť vládu" k novele zákona o MM. (O mechanizme MM rokovala v priebehu roku 1999 pracovná skupina zložená zo zástupcov vlády a sociálnych partnerov).
9. Zákom č. 346/1999 Z. z. sa preto nielen ustanovila nová výška MM, ale sa aj **ustanovil mechanizmus na úpravu MM.**

* Výška MM 2 700 Sk/mes. a 14,60 Sk/hod.

75 % z MM: zamestnanec - požívateľ čiastočného invalidného dôchodku, mladistvý zamestnanec >16 rokov.

50 % z MM: zamestnanec - požívateľ invalidného dôchodku, invalidný zamestnanec <18 rokov, zamestnanec < 16 rokov.

Výška MM sa pri skrátení týždenného pracovného času úmerne upraví.

Zamestnancovi, ktorý má dojednaný alebo povolený kratší týždenný pracovný čas alebo neodpracoval v mesiaci všetky pracovné dni, patrí MM vo výške zodpovedajúcej odpracovanému času.

Ak zamestnanec nedosiahne v kalendárnom mesiaci výšku MM, zamestnávateľ mu poskytne doplatok, ktorý predstavuje rozdiel medzi dosiahnutou mzdou a výškou MM podľa vyššie uvedených pravidiel.

U domáckych zamestnancov sa na účely tohto zákona považuje za odpracovanú hodinu odvedená hodina práce podľa normy spotreby práce ustanovenej zamestnávateľom.

Do mzdy sa nezahŕňa práca nadčas.

V KZ možno dohodnúť vyššiu MM ako ustanovuje zákon o MM.

Podľa tohto mechanizmu:

- ***Výšku MM ustanoví nariadenie vždy k 1.10. kalendárneho roka.***
- ***Výška MM za mesiac sa upraví tak, aby sa rovnala súčinu priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca vyjadrenej v Sk na fyzickú osobu za predchádzajúci kalendárny rok a koeficientu.***
- ***Koeficient dohodnú zástupcovia štátu a sociálnych partnerov vždy najneskôr do 31. 7. kalendárneho roka na základe návrhu MPSVR SR predloženého Rade hospodárskej a sociálnej dohody (RHSD, tripartitný orgán) vždy najneskôr do 15.6. kalendárneho roka.***
- ***Koeficient dohodnú tak, aby výška MM prevýšila sumu brutto životného minima pre plnoletú fyzickú osobu.***
- ***Ak sa sociálni partneri nedohodnú na koeficiente v stanovenej lehote, o výške MM rozhodne vláda SR.***

10. Vzhľadom na to, že nový Zákonník práce ustanovil pracovný čas na 40 hodín týždenne, táto zmena sa následne premietla aj do novely zákona o MM. Nedošlo však k zmenám v oblasti diferencovaných sadzieb pre zamestnancov so zdravotným postihnutím a pre mladistvých zamestnancov.

11. **Na MM je napojených 41 zákonov.**

12. **Stávajúci mechanizmus ustanovenia a úpravy MM je v posledných rokoch predmetom kritiky, najmä zo strany sociálnych partnerov.**

13. **Organizácie zamestnávateľov** požadujú rešpektovať odvetvové a regionálne aspekty MM. Kritizujú aj prepojenie MM na niektoré zákony, ktoré majú dopad na odvodové zaťaženie podnikateľov. Najviac kritizujú existenciu zaručených minimálnych mzdových nárokov (garantovaných § 120 Zákonníka práce), ktoré sa odvodzujú od MM. **Ozvali sa aj hlasy v prospech zrušenia MM.** Názory organizácií zamestnávateľov sa radikalizujú najmä vtedy, keď odbory žiadajú podstatné zvyšovanie MM. Tvrdia, že vysoká MM by mala negatívny vplyv na zamestnanosť a mohla by viesť ku krachu niektorých firiem, najmä tých, v ktorých sa platia nízke mzdy (spravidla v niektorých odvetviach spotrebného priemyslu a v malých firmách).

14. **Odbory (KOZ SR)** sa neaktivizujú v prospech zmeny mechanizmu MM. Ich doménou je kritika výšky úpravy MM. Už niekoľko rokov **požadujú - od vlády, aby zvýšila MM tak, aby táto predstavovala 60 % z priemernej mzdy** (najprv to žiadali realizovať jednorazovo, neskôr žiadali postupné zvyšovanie). Odvolávajú sa pritom na závery Európskeho výboru sociálnych práv, ktorý monitoruje plnenie ustanovení Európskej sociálnej charty, ktorou je od roku 1998 SR viazaná. Výbor pripomína, že MM (prepočítaná na čistú mzdu) musí dosahovať aspoň 60 % čistej priemernej mesačnej mzdy.

15. **Organizácie na ochranu zdravotne postihnutých osôb** nie sú spokojné so **zniženou sadzbou MM** pre zamestnancov so zdravotným postihnutím. **Považujú takýto prístup za diskriminačný.** Dôvodia tiež tým, že znížená sadzba MM nemala vplyv na zamestnanosť osôb so zdravotným postihnutím.
16. **Vláda** "monitoruje" názory a **avizuje zmenu zákona o MM** (najmä čo sa týka mechanizmu ustanovenia MM a mechanizmu jej úpravy).
17. **Podľa výsledkov monitoringu** z osobitnej výberovej vzorky ISCP za 1. štvrťrok 2004 (Trexima s.r.o., Bratislava), pozostávajúcej z 2318 organizácií SR s celkovým počtom zamestnancov 429 881 (pracovníci na plný pracovný úväzok, ktorí odpracovali minimálne 398 hodín v tomto štvrťroku):*
- **Mzdu do výšky platnej MM 6 080 Sk (vrátane) poberalo celkovo len 0,49 % zamestnancov.**
 - **Najvyššie zastúpenie zamestnancov s MM** (v členení podľa veľkostných kategórií firiem) **bolo v malých firmách s počtom zamestnancov do 10 (až 5 %).** Pri zvýšení MM na 6 384 Sk by to bolo už 8,54 % a pri zvýšení na 8 000 Sk by to bolo takmer 20 %. V týchto firmách bol súčasne aj najvyšší počet zamestnancov s nízkymi mzdami (do 2/3 mediánu). Ich podiel by u firiem do 20 zamestnancov (0 -20) predstavoval takmer 30 %.
 - **Najvyšší výskyt poberateľov MM v členení podľa právnej formy organizácie je u dobrovoľníckych združení (4,33 %).** Aj keď výskyt poberateľov MM u firiem (fyzických osôb) **nezapísaných v obchodnom registri je len necelé 1 % (0,8 %), mzdy do 8 000 Sk (vrátane) poberá až takmer 29 % zamestnancov,** čo je praktický najvyšší počet poberateľov.
 - **Výskyt poberateľov od 2 - 3 % je v niektorých odvetviach služieb (napríklad v hoteloch a reštauráciách – 3 %, pri predaji a opravách motorových vozidiel- 2,15 %, pri odstraňovaní odpadov – 2 %, atď.).** Spomínané odvetvia patria medzi odvetvia s najvyšším percentuálnym výskytom MM. Hotely a reštaurácie majú súčasne aj vysoký podiel zamestnancov s nízkymi mzdami (44,33 %).
 - **Približne 2 % poberateľov MM je u pomocných a nekvalifikovaných zamestnancov (najvyššie v členení podľa skupín zamestnaní).** Aj keď toto číslo nie je vysoké, "dramatickejšie" by bolo v prípade, ak by MM bola ustanovená na 8 000 Sk. V tomto prípade by ich percento výskytu stúplo až na **takmer 27 %.**
 - **Najvyšší počet poberateľov MM podľa veku je u zamestnancov vo veku do 20 (približne 1,55 %).** Aj keď toto číslo nie je vysoké, "dramatickejšie" by bolo v prípade, ak by MM bola ustanovená na 8 000 Sk. V tomto prípade by ich percento výskytu stúplo až na **takmer 21 %.**
 - **Najvyšší počet poberateľov MM podľa vzdelania je u zamestnancov so základným vzdelaním (1,22 %).** Aj keď toto číslo nie je vysoké, "dramatickejšie" by bolo v prípade, ak by MM bola ustanovená na 8 000 Sk. V tomto prípade by ich percento výskytu stúplo až na **takmer 18 %.** Čo je ale "dramatické" je ich i vysoký podiel na poberateľoch nízkych miezd (do 2/3 mediánu) – približne 35 %.
 - **Zaujímavým a takmer nepredvídateľným zistením je, že regionálne rozdiely sa neukázali ako dominantné v kontexte s poberateľmi veľmi nízkych miezd. Podiel zamestnancov s MM nie je v jednotlivých regiónoch vysoký a mimoriadne navzájom odlišný. Vo všetkých krajoch Slovenska % poberateľov MM neprekročilo 1 %. Naopak veľmi významné rozdiely sú až v pásmach vysokých miezd, a to najmä ak porovnáваме najvyššie mzdy v Bratislavskom kraji (kde je posledný percentil najvyšší) s ostatnými kraji Slovenska.**

18. Výsledky monitoringu dokazujú, že **problém zvyšovania MM nie je až tak problémom regionálnym alebo odvetvovým, ale predovšetkým problémom malých firiem**. Rámcový návrh nového mechanizmu ustanovovania a úpravy MM na Slovensku bude teda reflektovať na tieto zistenia.

* Vo vzorke nie sú zastúpení zamestnanci živnostníkov a je tu veľmi nízke zastúpenie malých firiem do 10 a do 20 zamestnancov. Naopak je tu pomerne vysoké zastúpenie firiem s vysokým počtom zamestnancov.

8. RÁMCOVÝ NÁVRH MECHANIZMU USTANOVENIA A ÚPRAVY MM PRE SR *

I. variant: Zrušenie inštitútu MM

Stanovisko: Neodporúčame z nasledovných dôvodov:

- *Hlavným cieľom MM zo strany štátu je boj proti chudobe.*
- *MM sa vo svete nepovažuje za všeobecnú hrozbu nezamestnanosti.*
- *Pre zamestnanca MM je motiváciou k zamestnanosti, k zvyšovaniu produktivity práce a k zabezpečeniu určitej životnej úrovne. MM je pre zamestnávateľov spôsobom udržania sociálneho mieru.*
- *SR je viazaná dohovorom MOP č. 26/1928 o určovaní MM. Tento dohovor je možné vypovedať až v najbližšom výpovednom časovom úseku od 14. júna 2010 do 14. júna 2011. SR je viazaná aj dohovorom MOP č. 99/1951 o určovaní MM v poľnohospodárstve. Tento dohovor je možné vypovedať v najbližšom výpovednom časovom úseku od 23. augusta 2013 do 23. augusta 2014.*
- *Na MM sa viaže 41 ďalších zákonov, je v nich referenčnou veličinou, od ktorej sa odvodzujú rôzne právne nároky a povinnosti.*
- *SR má v porovnaní s krajinami EÚ, v ktorých nie je ustanovená jednotná MM, oveľa nižšie pokrytie zamestnancov KZ (hovorí sa o 25 % až 48 %),** pričom toto percento má už niekoľko rokov klesajúcu tendenciu. To znamená, že v prípade zrušenia MM by minimálne polovica zamestnancov nemala zabezpečenú žiadnu mzdovú ochranu.*
- *Vo svete nie sú ani v súčasnosti známe prípady, že by sa seriózne uvažovalo so zrušením inštitútu MM. Naopak, niektoré krajiny uvažujú o zavedení inštitútu MM (napríklad Rakúsko a Nemecko).*
- *Veľká Británia v roku 1993 zrušila mzdové rady (ustanovovali MM v jednotlivých odvetviach), a to z dôvodu očakávaného zlepšenia flexibility trhu práce, a tým aj rastu zamestnanosti. Viaceré štúdie však preukázali len nepatrný účinok tohto zrušenia na zamestnanosť (v niektorých odvetviach tento účinok bol nulový). Avšak niektorí zamestnávatelia využili tieto možnosti na zmenu výšky miezd. Istá štúdia, ktorá sa zamerala na účinok zrušenia mzdových rád v hoteloch a reštauráciách, preukázala istý pohyb smerom k znižovaniu miezd. Napokon Veľká Británia v roku 1999 pristúpila k zavedeniu jednotnej MM a v súčasnosti dokonca otvorila trh práce aj občanom z nových členských krajín.*
- *MM je aj ochranou pred "nekalou" súťažou na trhu práce. Tí, ktorí by vyplácali nízke mzdy by boli zvýhodnení na trhu oproti tým, ktorí vyplácajú vyššie mzdy.*

* Bude prezentovaný spravidla formou viacerých variantov.

** Odbory uvádzajú 35 %. Z našich zdrojov (údaje poskytnuté v auguste 2003 pre EIRO komparatívnu štúdiu o pokrytí Slovenska KZ) je to 48 % (kvalifikovaný odhad, po konzultáciách so sociálnymi partnermi).

II. variant: Ponechanie stávajúceho mechanizmu.

Stanovisko: Neodporúčame z nasledovných dôvodov:

- *Mechanizmus ustanovenia MM je predmetom značnej kritiky zo strany sociálnych partnerov, ktorý poukazuje na jeho negatívne dôsledky, a to najmä v dôsledku jeho väzby na iné zákony, ktoré:*
 - *Majú vplyv najmä na odvodové zaťaženie podnikateľov (najmä zákony týkajúce sa odvodov do poisťných systémov).*
 - *Svojou väzbou na garanciu minimálnych mzdových nárokov v Zákonníku práce (§ 120) majú vplyv na plošné zvyšovanie nákladov práce (mzdových a odvodov do poisťných systémov) vo firmách, kde nie je KV. Ide spravidla o malé firmy a živnostníkov.*
 - *Zvyšovanie MM od 1. októbra bežného roka núti sociálnych partnerov v niektorých prípadoch otvárať už uzatvorené KZ (vyššieho alebo nižšieho stupňa). Vládu však k tomuto termínu viedla väzba úpravy MM na životné minimum, ktoré sa upravuje od 1. júla bežného roka.*
 - *Stávajúci mechanizmus je diskriminačný voči niektorým skupinám zamestnancov (zamestnancom so zdravotným postihnutím a mladistvým zamestnancom), ktorí majú nárok na MM so zníženou sadzbu (50 % a 75 % z MM). Je to o to naliehavejšie, že SR prijala tohto roku tzv. "antidiskriminačný zákon"*, ktorý v pracovnoprávných vzťahoch zakazuje diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia a veku.*
 - *Súčasný mechanizmus úpravy nie je efektívny, pretože nevedol k dohode sociálnych partnerov o výške MM. Výšku MM vždy určila vláda.*
 - *Použitie pomocného kritéria brutto životné minimum je nezvyklé; nie je známe, že by ho niektorá krajina používala a porovnávala s brutto MM. Nedá sa preto ani medzinárodne porovnávať. Ako kritérium sa skôr používa životné minimum (netto) a porovnáva sa s netto MM.*
 - *Ruší sa zákon o tripartite a miesto RHSD sa zriadila Rada hospodárskeho a sociálneho partnerstva, ktorá je konzultačným orgánom hospodárskeho a sociálneho partnerstva na celoštátnej úrovni. Uvedená skutočnosť zakladá určité zmeny v zákone o MM.*
 - *Aplikácia jednotnej MM (bez akejkoľvek formy diferenciacie) vyžaduje určitú úroveň homogenity ekonomického rozvoja a podmienok trhu práce v krajine, čo Slovensko nespĺňa. V jednotlivých regiónoch sú rôzne ekonomické a sociálne podmienky (najmä v porovnaní s Bratislavským krajom).*
 - **Jednotná MM v takomto ponímaní napokon bráni podstatnejšiemu zvyšovaniu MM (napríklad aj tak, ako to od vlády požadujú odbory).**
-

* Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

III. variant: Zmena stávajúceho mechanizmu.

Stanovisko: V dôsledku negatívneho stanoviska k variantom I a II. odporúčame zmenu mechanizmu.

V tejto časti budeme prezentovať výhody - nevýhody, prípadne odporúčať alebo neodporúčať aplikovať niektoré prístupy k ustanoveniu a úprave MM v SR.*

* Jednotlivé stanoviská riešiteľov nemusia byť definitívne, pretože vychádzajú z úrovne poznania a informácií, ktoré mali k dispozícii počas riešenia tejto štúdie, a tie nepovažujeme celkom za dostačujúce. Preto sme za ďalšie riešenie tejto výskumnej úlohy aj v nasledujúcom období, ako aj za diskusiu sociálnych partnerov a vlády v tejto oblasti.

III.1. ROZSAH UPLATNENIA MM

1. variant: MM diferencované podľa jednotlivých odvetví

Stanovisko: Neodporúčame, a to z nasledovných dôvodov:

- Vyššia organizačná náročnosť nielen pri ich ustanovovaní, ale aj pri ich aktualizácií (valorizovaní). Takýto prístup si vyžaduje zapojenie vyššieho počtu aktérov do procesov vyjednávania (rokovania) o určovaní odvetvových minimálnych miezd (najmä zo strany sociálnych partnerov), čo môže predlžovať proces rokovaní a sťažovať podmienky pri nachádzaní dohody.
- Takýto prístup vyžaduje permanentný monitoring (pravidelnú revíziu systému MM) v oblasti aplikácie odvetvových MM, nakoľko nedostatočný monitoring môže zapríčiniť, že jednotlivé diferencované sadzby odvetvových MM nebudú odrážať reálne podmienky ekonomického rozvoja jednotlivých odvetví. Preto očakávaná flexibilita sa môže postupne zmeniť na rigiditu.
- Vzhľadom na to, že je dosť pravdepodobné, že nižšia úroveň MM by sa zaviedla najmä v tých odvetviach, kde sú najnižšie mzdy (najmä v odvetviach výroby textílií, odevov a kožených výrobkov) a kde je súčasne vysoké zastúpenie žien na pracovnej sile (nad 80 %), zavedenie nižších sadzieb by v týchto segregovaných odvetviach prispelo k zvyšovaniu mzdových rozdielov medzi mzdami mužov a žien, ktoré už aj tak majú rastúcu tendenciu. Bolo by to v rozpore so snahami o znižovanie mzdových rozdielov medzi mzdami žien a mužov, proklamovaných v rôznych dokumentoch v oblasti rovnosti príležitostí mužov a žien (Konceptia rovnosti príležitostí mužov a žien, Národný akčný plán pre ženy SR), ako aj v oblasti zamestnanosti (Národný akčný plán zamestnanosti na roky 2004-2006, najmä čo sa týka zásady č. 6: Rodová rovnosť).
- Relatívne nižšie sadzby MM v niektorých nízkooplatených odvetviach by mohli z dlhodobejšieho hľadiska napomôcť k stagnácii úrovne technického rozvoja a produktivity v týchto odvetviach.
- Systém odvetvových minimálnych miezd by súčasne vyžadoval vyššie nároky na kontrolu ich dodržiavania.

- *Z dôvodov diferencovaných MM by sa museli zmeniť všetky zákony, ktoré majú väzbu na MM.*
- *Realizovaný monitoring nepotvrdil dominantný výskyt poberateľov MM a nízkych miezd v jednotlivých odvetviach. V danej výskumnej vzorke sa preukázal ako najdominantnejší faktor v kontexte s výskytom MM a nízkych miezd faktor veľkosti firiem. Prieskum preukázal, že najväčší výskyt zamestnancov na MM je vo firmách do 10 zamestnancov (vo firmách do 20 o niečo nižší). Súčasne sú, podľa dostupných štatistických zdrojov ŠÚ SR, v týchto firmách najvyššie náklady práce (v porovnaní s firmami s vyšším počtom zamestnancov).*

2. variant: MM diferencované podľa jednotlivých regiónov

Stanovisko: Neodporúčame, a to z nasledovných dôvodov:

- *Vyššia organizačná náročnosť nielen pri ich ustanovovaní, ale aj pri ich aktualizácii (valorizovaní). Takýto prístup si vyžaduje zapojenie všetkých aktérov regionálneho trhu práce, vrátane sociálnych partnerov. Žiadalo by si to ustanoviť nielen regionálne vyjednávacie štruktúry, ale aj vrchný koordinačný orgán, nakoľko takýto systém si vyžaduje určitý stupeň koordinácie, pretože štát je garantom ekonomickej a sociálnej politiky v štáte a stranou dohovoru MOP o MM.*
- *Sociálni partneri (a možno aj regionálne samosprávy) nie sú celkom pripravení na tento systém vyjednávania o mzdách, nakoľko Slovensko má až doteraz systém odvetvového KV a nie regionálneho KV.*
- *Takýto systém si tiež vyžaduje permanentný monitoring v oblasti aplikácie regionálnych MM, nakoľko nedostatočný monitoring môže zapríčiniť, že jednotlivé diferencované sadzby regionálnych MM nebudú odrážať reálne podmienky ekonomického rozvoja jednotlivých regiónov a/alebo realitu regionálneho trhu práce.*
- *Zavedenie regionálnych MM by si vyžiadalo zaviesť štatistické sledovanie indexu životných nákladov pre jednotlivé regióny, nakoľko pri úprave MM by sa malo prihliadať aj na vývoj tohto ukazovateľa.*
- *Zavedenie regionálnych MM by si žiadalo mať k dispozícii pre jednotlivé regióny rýchle a presné informácie o vývoji miezd (vrátane miezd živnostníkov a zamestnancov malých firiem), úplných nákladov práce, hrubého domáceho produktu, produktivity práce, zamestnanosti/nezamestnanosti a pod., pretože tieto údaje sú potrebné k rozhodnutiu o stanovení výšok regionálnych MM.*
- *Zavedením regionálnych MM by mohlo dôjsť k zväčšovaniu sociálnych rozdielov medzi jednotlivými regiónmi (k znižovaniu sociálnej súdržnosti jednotlivých regiónov, najmä regiónov s vysokou nezamestnanosťou a nízkymi mzdami).*
- *Zavedenie regionálnych MM by mohlo v regiónoch s nižšou MM ako v Bratislavskom kraji viesť k zníženiu občianskej súdržnosti krajiny (negatívne naladenie voči tzv. Bratislavskému regiónu).*
- *Nižšie MM by mohli viesť nielen k migrácii firiem (alebo presunom ich sídiel), ale aj k zvýšenej migrácii zamestnancov. Mohlo by dôjsť k zvyšovaniu odlivu "mozgov" zo Slovenska (zo zaostalejších regiónov) do iných, ekonomicky vyspelejších krajín Európy a sveta (pretože Bratislavský región nie je pripravený absorbovať vyššie množstvo migrantov z iných regiónov Slovenska).*
- *Systém regionálnych minimálnych miezd by súčasne vyžadoval vyššie nároky na kontrolu ich dodržiavania.*

- Z dôvodov diferencovaných MM by sa museli zmeniť všetky zákony, ktoré majú väzbu na MM.
- Realizovaný monitoring nepotvrdil dominantný výskyt poberateľov MM a nízkych miezd v jednotlivých regiónoch Slovenska.

3. variant: Jednotná MM s niektorými odlišnosťami

Stanovisko: Odporúčame ako východisko pre ďalšie rokovania a overovanie.

III.2. ROZSAH POKRYTIA MM

Návrh:

⇒ Pokrytie všetkých zamestnancov (ako doteraz), t. j. upraviť poskytovanie MM zamestnancom v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. MM ustanoviť ako hodinovú a mesačnú pri bežnom 40 hodinovom týždennom pracovnom čase. Ostatné princípy čo sa týka skráteného pracovného času a inej úpravy pracovného času, definovaním čo sa rozumie pod platom pre účely zákona o MM, stanovenia doplatku do MM, navrhujeme riešiť obdobne ako to je v súčasnom zákone, v prípade, že nebudú vznesené žiadne iné návrhy na zmenu týchto ustanovení.

⇒ Odlišné – nižšie MM navrhujeme pre:

ORGANIZÁCIE:

- s počtom zamestnancov < 10, prípadne aj s počtom zamestnancov < 20 (ak by bol všeobecný súhlas k tomuto kroku), ale len v prípade pretrvávajúcej vysokej nezamestnanosti. V prípade konsolidácie regionálnych trhov práce, navrhujeme toto zníženie zrušiť. Iným variantom tohto návrhu by mohla byť znížená sadzba MM pre firmy do určitej výšky ročného finančného obratu firmy a pod.
- vo finančných ťažkostiach (avšak len na určitý presne vymedzený čas, maximálne však na dobu, napríklad, 1 roka).

ZAMESTNANCOV:

- nekvalifikovaných (bez pracovných zručností), avšak len v prípade, že si pracovné miesto vyžaduje určité presne vymedzené zručnosti. Zníženie sadzby však odporúčame uplatniť na dobu pol roka, prípadne rok (alebo vo výnimočných prípadoch 2 roky), a to v prípade, že zamestnanec neabsolvoval počas tejto doby žiadny rekvalifikačný (certifikovaný) vzdelávací kurz. V prípade úspešného absolvovania takéhoto kurzu by mal mať zamestnanec od nasledujúceho dňa po termíne skúšky nárok na vyplácanie plnej výšky MM. Toto opatrenie by mohlo byť zároveň určitým stimulom pre zamestnancov bez kvalifikácie, aby sa usilovali o získanie kvalifikácie;
- mladistvých (do 18 rokov), ale len v tom prípade, ak by zamestnávateľ dokázal, že nevykonávajú svoju prácu tak, ako by ju vykonávali iní zamestnanci alebo napríklad, na dobu maximálne pol roka alebo rok, a to v prípade, že sa jedná o mladistvých bez pracovných skúseností. Treba tiež pritom pamätať na to, že nízka mzda nestimuluje mladých ľudí pracovať alebo ich núti pracovať oveľa viac (v rôznych zamestnaniach), ak chcú získať určitý potrebný príjem, čo zas môže byť na prekážku ich vzdelávacím možnostiam (z dôvodu nedostatku času);

- *so zdravotným postihnutím, ale len v tom prípade, ak zamestnávateľ dokáže, že ustanovenú prácu nevykonávajú tak ako by ju vykonávali iní zamestnanci (bez zdravotného postihnutia) alebo ak s tým súhlasí zamestnanec, prípadne inšpektor práce (inšpektorátu práce by bola daná právomoc udeľovať výnimky spod pokrytia pre týchto zamestnancov), a to len na konkrétneho človeka a na konkrétne pracovné miesto, a to maximálne na dobu 1 roka.*
- *učňov a zamestnancov vo veku do 26 rokov počas doby odbornej prípravy. Táto sadzba by však mala byť diferencovaná podľa doby vzdelávania (najnižšia v prvom roku, najvyššia v poslednom roku).*

⇒ *Odlíšné – vyššie MM navrhujeme pre:*

ZAMESTNANCOV:

- *domáckych (napríklad na úrovni 120 %) – z dôvodov vzniku niektorých nákladov, ktoré by v prípade, že by vznikali na pracovisku zamestnávateľa, tak by ich uhrádzal zamestnávateľ.*

III.3. KRITÉRIÁ PRE STANOVENIE MM

Vzhľadom na to, že MM je na Slovensku už niekoľko rokov ustanovená, neodporúčame dávať do zákona tieto kritériá. Miesto toho odporúčame prípadne dať do zákona cieľ, ktoré by mala MM po novele zákona (alebo v prípade nového zákona) sledovať v najbližšom období. Je to užitočné preto, aby bolo možné pri revízii jej úpravy vyhodnotiť plnenie týchto cieľov, prípadne v zmenenej ekonomickej a sociálnej situácii navrhnúť nové ciele, a prípadne aj s novým mechanizmom úpravy MM a pod.

Navrhujeme, aby cieľ bol definovaný, napríklad takto: *”Cieľom MM je zabezpečenie minimálneho životného štandardu zamestnanca, a to na takej úrovni, ktorá nebude mať negatívny vplyv na zamestnanosť a na konkurencieschopnosť, najmä malých firiem.”*

III.4. KRITÉRIÁ PRE ÚPRAVU MM

Nakoľko existujú pomerne významné rozdiely medzi počiatočným ustanovením výšky MM a ich následnou úpravou budú nami navrhnuté varianty kritérií odrážať túto skutočnosť. To znamená, že zatiaľ čo pri ustanovení MM sa spravidla vymedzujú všeobecnejšie a početnejšie kritériá, pri úprave MM sa najčastejšie berú do úvahy menej početné a jasnejšie stanovené kritériá.

Návrh kritérií:

Stanovisko: **Odporúčame, aby sa o výbere kritérií dohodli vláda a sociálni partneri sami (v súlade s dohovormi MOP).**

1. variant: vývoj (index) spotrebiteľských cien (ISC)

- *Tento prístup je najmenej problematicky. Ide o kritérium orientované na kúpnu silu. Vychádza z presvedčenia o potrebe zachovania reálneho obsahu dohodnutej MM. Problémom je len v období prudkej inflácie, keď sa v makroekonomickej politike obmedzuje rast reálnych príjmov. Ak by sa toto kritérium ustanovilo ako jediné kritérium a ak by bolo zviazané s pravidelnou úpravou MM, tak by bolo vhodné vytvoriť ešte možnosť ad hoc prípadnej dodatočnej úpravy výšky MM, a to v prípade, že by to ekonomická a sociálna situácia dovoľovala. Sledoval by sa tým účel, aby aj zamestnanci s nízkymi mzdami participovali na ekonomickom rozvoji krajiny.*

- *V danom prípade však bude potrebné rozriešiť, či upravovať MM o mieru inflácie ex post alebo o mieru inflácie očakávanú v bežnom roku (spravidla ku koncu bežného roka). Najčastejšie sa používa úprava o mieru inflácie ex post. Jej výhodou je totiž viazanosť na známu veličinu. V prípade, že miera inflácie bude v budúcnosti postupne klesať, môže zabezpečiť zvyšovanie reálnej hodnoty MM a naopak. Pri valorizácii o mieru inflácie očakávanú v bežnom roku nie je isté, či si MM zachová svoju reálnu hodnotu alebo nie. Stáva sa tak v prípade, že skutočná inflácia je vyššia ako očakávaná. Konečný výber by však mal brať do úvahy budúce scenáre makroekonomického vývoja v krajine a s tým spojené makroekonomické riziká, ale aj prihliadať na ciele, pre ktoré bola MM ustanovená.*

2. variant: vývoj (index) priemerných miezd (IPM)

- *Zviazanie MM s priemernou mzdou sa vo väčšine krajín **chápe ako nepriama väzba medzi MM a rastom produktivity práce**. MM sú naviazané na vývoj nominálnych miezd, ktoré by mali z dlhodobého hľadiska sledovať vývoj životných nákladov + vývoj produkčnej kapacity národného hospodárstva. Priemerné mzdy sa totiž často považujú za ukazovateľ platobnej schopnosti firiem (podnikov).*
- *V danom prípade však bude potrebné rozriešiť, či upravovať MM o vývoj priemernej mzdy ex post alebo o očakávaný vývoj priemernej mzdy v bežnom roku. Pri rozhodnutí o výbere týchto kritérií treba brať do úvahy budúce scenáre makroekonomického vývoja v krajine a s tým spojené makroekonomické riziká, ale aj prihliadať na ciele, pre ktoré bola MM ustanovená.*

3. variant: vývoj spotrebiteľských cien (ISC) a priemerných miezd (IPM)

- *Prihliada na vývoj tak spotrebiteľských cien ako aj priemernej mzdy. Takéto kritérium sa berie spravidla do úvahy v prípade trvaloudržateľného rastu ekonomiky a nízkej úrovne nezamestnanosti. **Sleduje sa tým** nielen zachovanie reálnej hodnoty MM, ale aj **rast reálnej hodnoty MM**, t. j., aby aj zamestnanci s MM mohli participovať na dosiahnutom ekonomickom rozvoji. Prikladom takéhoto riešenia je Francúzsko. V prípade, že ISC vzrastie minimálne o 2 %, upraví sa o to isté percento aj MM. Okrem toho sa upravuje každoročne k 1. júlu, pričom sa prihliada nielen na rast spotrebiteľských cien, ale aj na rast reálnej hodinovej mzdy u manuálnych zamestnancov.*
- *V danom prípade by však bolo potrebné rozriešiť, či upravovať MM o vývoj indexu priemernej mzdy ex post alebo o očakávaný o vývoj indexu priemernej mzdy v bežnom roku. Aj keď SR má v posledných rokoch trvalý rast HDP, má však stále ešte problémy s vysokou nezamestnanosťou, preto výber tohto kritéria je pravdepodobne v súčasnosti problematický.*

4. variant: vývoj spotrebiteľských cien a vývoj produktivity práce

(najmä v odvetviach s nízkymi mzdami)

- *V tomto prípade sa **jedná o model úpravy MM, ktorý je orientovaný buď na produktivitu alebo na konkurencieschopnosť**. V prípade, že bude rast reálnej MM nižší ako rast produktivity v nízkoplatených odvetviach, pôjde o spôsob úpravy MM orientovaný na konkurencieschopnosť týchto odvetví (vytvorí sa viac kapitálu pre nové investície a tým aj o možné nové pracovné miesta). V prípade, že rast reálnej MM bude sledovať produktivitu práce, pôjde o spôsob úpravy orientovaný na produktivitu. V tomto prípade však nedôjde k žiadnej zmene v redistribúcii medzi ziskom v týchto odvetviach a pracovnými príjmami zamestnancov, čo môže brániť ďalším investíciám a tým aj novej tvorbe pracovných miest. To znamená, že toto kritérium by si žiadalo ustanoviť aj určitý korekčný mechanizmus – stanoviť určitý limit pre valorizáciu podľa vývoja produktivity práce.*

- *Bolo by tiež potrebné rozriešiť, či brať do úvahy vývoj týchto ukazovateľov ex post, alebo ich očakávaný vývoj. Pri rozhodnutí o výbere týchto kritérií treba brať do úvahy budúce scenáre makroekonomického vývoja v krajine a s tým spojené makroekonomické riziká, ale aj prihliadať na ciele, pre ktoré bola MM ustanovená.*

5. variant: sledovanie istého podielu netto MM z netto priemernej mzdy m. r. (aby netto čistá MM dosiahla 50 % alebo 60 % čistej priemernej mzdy v predchádzajúcom roku)

- *Toto kritérium by pripadalo do úvahy, ak by sme chceli naplniť odporúčanie Európskeho výboru sociálnych práv vo väzbe na plnenie článku 4 – Právo na primeranú odmenu Európskej sociálnej charty Rady Európy.*
- *V tomto prípade by bolo potrebné rozriešiť, či naplniť toto kritérium jednorazovo alebo v postupných krokoch. Okamžité naplnenie tohto kritéria by bolo priechodné najmä zo strany odborov, ale problematické zo strany organizácií zamestnávateľov, nakoľko by to mohlo ohroziť konkurencieschopnosť niektorých firiem. Takýto model by bol najpriateľnejší v prípade dlhodobého rastu produktivity práce spojeného s rastom zamestnanosti.*

6. variant: celková ekonomická situácia v krajine

- *Je to veľmi všeobecné kritérium a aj pružné kritérium, ktoré umožňuje brať do úvahy viaceré faktory vývoja ekonomiky, a to najmä úroveň produktivity, inflácie, zamestnanosti, vývoja reálnych miezd a pod., to znamená, že by umožňovalo prihliadať tak na potreby zamestnancov, ako aj na ekonomické faktory. Z toho pohľadu sa zdá byť veľmi progresívne.*
- *Takto koncipované kritérium má aj svoje riziká. Hrozí, že pri takto všeobecne koncipovanom kritériu budú vláda a sociálni partneri ťažšie dospievať k dohode. Takéto všeobecné kritérium môže tiež zväzdať aj k určitému voluntarizmu pri stanovení výšky MM. Jasnejšie stanovené kritériá totiž umožňujú zostrojiť algoritmy úpravy, ktoré do značnej miery determinujú úvahy o možnostiach zvyšovania MM, čím súčasne umožňujú rýchlejšie dospieť k dohode. Jasnejšie algoritmizovateľnejšie kritérium umožňuje tiež uskutočňovať určité predikcie možných budúcich hodnôt MM, čo môže pomôcť pri určitých makro ale aj mikroekonomických scenároch budúceho sociálno-ekonomického vývoja krajiny (napríklad aj plánovaných budúcich nákladov práce štátu a podnikateľov, ktoré sú potrebné pri návrhoch štátneho rozpočtu a pri rozvojových stratégiách podnikania firiem).*

III.5. FREKVENCIA ÚPRAVY MM

Rozhodnutie o frekvencii úpravy do určitej miery bude závisieť aj od výberu kritéria/kritérií. V prípade jednoduchého kritéria by totiž mohla prichádzať do úvahy aj dodatočná možná úprava MM mimo pravidelný termín úpravy MM. Z uvedeného je zrejmé, že **sa prikláňame k pravidelnej úprave MM**. Vedú nás k tomu nielen poznatky o minimálnych mzdových systémoch v iných krajinách, ale aj naše skúsenosti. Slovensko má totiž mechanizmus pravidelnej úpravy MM až od roku 1999. Jedným z dôvodov ustanovenia mechanizmu MM bola aj skutočnosť, že MM sa upravovala nepravidelne a niektoré roky vôbec, čím dochádzalo k poklesu jej reálnej hodnoty.

Navrhujeme, aby sa MM upravovala **vždy k 1. januáru kalendárneho roka**. Tento termín úpravy je pomerne frekventovaný, napokon aj v nami prezentovaných systémoch. Tento termín znamená, že sociálni partneri nebudú musieť pri úprave MM vstupovať do už uzatvorených KZ a naopak budú môcť premietnuť takto dohodnutú MM do KZ na stávajúci rok. Nie je totiž už v tomto prípade potrebné prihliadať na úpravu životného minima, nakoľko navrhnuté mechanizmy úpravy MM už priamo neviažu na tento ukazovateľ.

III.6. MECHANIZMUS ÚPRAVY MM

Navrhujeme, aby:

- ⇒ *sa MM upravovala tak ako doteraz nariadením vlády, pretože tento systém je pružnejší ako úprava MM zákonom;*
- ⇒ *sa rokovania o úprave MM zahájili v určitom vopred dohodnutom termíne a/alebo sa viazali tiež na vopred dohodnutý termín ukončenia rokovaní sociálnych partnerov s vládou (obdoba súčasného mechanizmu);*
- ⇒ *v prípade, že sa sociálni partneri nedohodnú do vopred dohodnutého termínu o výške MM, výšku MM určí vláda (tak ako v súčasnosti);*
- ⇒ *sa v prípade, že to bude vyžadovať ekonomická a/alebo sociálna situácia umožnilo vláde stanoviť prípadný ďalší rast, a to v prípade, že si to bude vyžadovať ekonomická a/alebo sociálna situácia v krajine.*

9. ZÁVEREČNÉ POZNÁMKY

Navrhujeme, tiež, aby:

- ⇒ *vláda zväzila väzbu MM na niektoré zákony, najmä na tie, ktoré majú dopad na zvyšovanie nákladov práce zamestnávateľov s nízkymi mzdami;*
- ⇒ *sa pre potreby zavedenia nového mechanizmu ustanovenia a úpravy MM zriadila stála pracovná skupina (pri MPSVR SR), ktorá by bola zložená zo zástupcov vlády, sociálnych partnerov, vrátane ich expertov;*
- ⇒ *sa vytvorili podmienky pre ďalšie rozpracovanie tejto výskumnej úlohy, a to najmä za účelom realizovania monitoringu situácie v oblasti MM, a to najmä v malých firmách, nakoľko na Slovensku sa nerealizoval už niekoľko rokov reprezentatívny prieskum v tejto oblasti;*
- ⇒ *sa vytvorili podmienky pre štatistické sledovanie poberateľov MM a nízkych miezd, a to na reprezentatívnej výberovej vzorke, ktorá by zohľadňovala aj zastúpenie zamestnancov živnostníkov a malých firiem (organizácií) s počtom zamestnancov do 10 a do 20;*
- ⇒ *sa pri navrhovaní nového mechanizmu MM bralo do úvahy, že tento mechanizmus sa ustanovuje na určitú dobu a že sa nestanovuje natrvalo;*
- ⇒ *sa zahájili úvahy o tom, či by perspektívne nemala MM brať do určitej miery zreteľ aj na zabezpečenie nevyhnutných potrieb rodiny zamestnanca.*

Literatúra

1. About Consumer Price Indexes. Frequently Asked Questions. U.S.Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 2004. <http://www.dol.gov>
2. Acton.R., Head of ACCA Ireland (outlines some of the key features of the National Minimum Wage Bill 2000): The National Minimum Wage. The Association of Chartered Certified Accountants. Ireland. <http://www.accaglobal.com/publications/jpi/15/22097>
3. Alliance Youth Policy: Vital, Vibrant and Ready to Take on the World ! Press Release: New Zealand Alliance Party. 13.6.2002. <http://www.scoop.co.nz/mason/stories/PA0206/S00208.htm>
4. Almanac of Policy Issues: Minimum Wage. 9/1/02. http://www.policyalmanac.org/economic/minimum_wage.shtml
5. American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO): "State Flexibility: A Backdoor Attempt to Eliminate Federal Minimum Wage Protections. AFL-CIO. <http://www.aflcio.org/yourjobeconomy/minimumwage/attack.cfm>
6. ANO 2004. Del I de enero al 30 de junio. Del I de julio al 31 diciembre. Real Decreto 1793/2003, de 26 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2004. El salario mínimo interprofesional. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Espanola. <http://www.mtas.es/infpuntual/SMI2004/nuevo.htm>
<http://www.mtas.es/infpuntual/SMI2004/Inicio.htm>

7. Artiles,A.M.: National minimum increased. Spain. EIRO - European Industrial relations Observatory on-line. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/06/inbrief/es0406204n.html>
8. Artiles,A.M.: National minimum wage is among lowest in EU. Spain. EIRO - European Industrial relations Observatory on-line. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/09/inbrief/es0209202n.html>
9. Ascotdummond, U.K.: National Minimum Wage Guide. Ascotdummond. Online accounting for small businesses. http://www.ascotdrummond.co.uk/resources/library/min_wage.asp
10. Australian Council of Trade Unions: 2004 Minimum Wages case. Fact sheet. <http://www.actu.asn.au>
11. Australian Council of Trade Unions: The Minimum Wage in Australia. <http://www.actu.asn.au/public/about/minimumwage.html>
12. Australian Nursing Federation: Fair minimum wages: the high road or the low road ? Industrial News. August 2004. http://www.anf.org.au/news_industrial/industrial_2004/news_industrial_0408.html
13. Bambooweb Dictionary: Worldwide Minimum Wages. MINIMUM WAGE, Bambooweb Dictionary. Open Content Encyclopedia. http://www.bambooweb.com/articles/m/i/Minimum_Wage.html
14. Barošová, M.: Existencia a fungovanie inštitúcií pre riešenie aktuálnych problémov mzdového vývoja na makroúrovni. Vzorový príklad Belgicka. Výskumný ústav práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava, máj 2000.
15. Barošová, M.: Je aj ochranou podnikania. HN.ONLINE.SK zo dňa 30.7.2004.
16. Barošová,M.: Makroekonomická koordinácia mzdovej politiky v krajinách EÚa v Nórsku. . (Podkladový materiál). VÚPSVR SR, Bratislava, september 2000.
17. Barošová,M., VÚPSVR: Rozdiel medzi minimálnou mzdou a priemernou mzdou. Regionálna flexibilita minimálnej mzdy. Minimálna mzda v kontexte úvah o decentralizácii príjmovej politiky. Prednáška na pracovnom seminári SR a Európska komisia (Generálne riaditeľstvo pre sociálne veci zamestnanostdia (Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť a sociálne veci). MPSVR SR 5.-6.6.2003.
18. Barošová,M.-Žolnay,Š.: Komparatívna štúdia o minimálnej mzde I. Výskumný ústav práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava, august 1993.
19. Barošová, M., Bratislava Centre for Work and Family Studies: Minimum Wage increased without tripartite agreement. Slovak Republic. EIRO - European Industrial relations Observatory on-line. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. 9-10-2002. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/10/inbrief/sk0210101n.html>
20. Barošová, M., Bratislava Centre for Work and Family Studies: Social Partners fail to agree on minimum wage. Slovak Republic. EIRO - European Industrial relations Observatory on-line. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. 15-12-2003. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/12/inbrief/sk0312101n.html>
21. Barošová, M.: Nemala by sa stanoviť natrvalo. Hospodárske noviny, 10. augusta 2004 (str. 5)
22. Barošová, M.: Východiská a funkcie minimálnej mzdy a prístupy k jej valorizácii. Výskumný ústav práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava, 1999.
23. Basic wage to rise in July. Expatica – Living in, moving to, or working in Spain, plus Spanish news in English. News and Information for Expats in Spain. 18 May 2004. http://www.expatica.com/source/site_article.asp?channel_id=5&story_id=7658
24. Bedragen minimum(jeugd)loon per 1 juli 2004. Ministerie van Sociale Zaken en Wkrgelegenheid. Holand. http://home.szw.nl/navigatie/rubriek/dsp_rubriek.cfm?rubriek_id=3&subrubriek_id=300&link_id=45476
25. Belgium tops for minimum wage. Expatica. 29. July 2004. http://www.expatica.com/source/site_article.asp?subchannel_id=48&story_id=10051
26. Belgium. Country Reports on Human Rights Practices – 2002. U.S. Department of State, the Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor, released on March 31, 2003. http://us.politinfo.com/Information/Human_Rights/country_report_146.html
27. Bonill, C..E.(Chief Economist of the Employment Policies Institute): The Minimum Wage. The Following Material was presented at a Joint Economic Committee Briefing .Congress of the United States. February 15, 1995 <http://www.house.gov/jec/cost-gov/regs/minimu/briefing.htm>
28. Braud, M., IRES: SMIC debate gathers momentum. EIRO - European Industrial relations Observatory on-line. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/08/feature/fr0208102f.html>
29. Burbank,J. (Executive Director EOI): Employment and the Minimum Wage. Economic Opportunity Institute (EOI). USA. October 1998. <http://www.econop.org/mwemploy.htm>
30. Burgess,P.: Mindeststandards für Arbeitseinkommen – ein europäischer Vergleich.Übersicht 2: Gesetzliche Mindestlöhne in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. http://www.boeckler.de/pdf/wsi_mindestloehne_europa_tabelle.pdf
31. Calaway,J.: The Effects of Statutory Minimum Wages. <http://titan.iwu.edu/~econ/ppe/1998/jaynanne.pdf>
32. Canada Labour Code. PART III Standard hours, Wages, Vacations and Holiday. Division II Minimum wages. <http://www.canlii.org/ca/sta/l-2/sec178.html>
33. Carley, M., SPIRE Associates: Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2002. EIRO - European Industrial relations Observatory on-line. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/01/feature/tn0401101f.html>
34. Carley, M., SPIRE Associates: Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2001. EIRO - European Industrial relations Observatory on-line. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/12/feature/tn0212101f.html>
35. Carley,M., SPIRE Associates: Industrial relations in the EU Member States and candidate countries. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/07/feature/tn0207104f.html>

36. Carrers Scotland: Employment legislation. Scottish Enterprise. 2003. http://www.careers-scotland.org.uk/careersscotland/web/site/People/Resource_Centre/LabourMarket/LegislationA.asp
37. CIPD, U.K.: National Minimum Wage. The Chartered Institute of Personnel and Development (Professional body for those involved in the management and development of people.) United Kingdom. 2004. <http://www.cipd.co.uk/subjects/pay/minimumwage/nmw.htm?lsSrchRes=1>
38. Clare, R., Paternoster, A.: Minimum Wages EU Member States and Candidate Countries. EUROSTAT, January 2003. <http://europa.eu.int/comm/eurostat>
39. Collective bargaining and flexibility: Australia. Infocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration – Social Dialogue. International Labour Organization. http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/publ/infocus/australia/1_5.htm
40. Communications Electrical & Plumbing Union CEPU-DATABASE-CEPU: Role of Australian Industrial Relation Commission. Industrial Relations KIT. (CEPU IR Kit 7)
41. Compliance Assistance – The Fair Labor Standards Act (FLSA). U.S. Department of Labor, 2004. <http://www.dol.gov/dol/compliance/comp-flsa.htm>
42. Conciadi, P.: SMIC minimum wage increased. EIRO - European Industrial relations Observatory on-line. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/08/inbrief/fr0408102n.html>
43. Consumer Price Index (CPI) Inflation Calculator. National Aeronautics and Space Administration, 2004. <http://www.jsc.nasa.gov/bu2/inflateCPI.html>
44. Cotton, Ch., CIPD Reward and Employee Condition Adviser: Minimum wage. Feature Articles. (This feature originally appeared on Pharmaceutical Marketing website in August 2003.) CIPD Online Press Office. http://www.cipd.co.uk/press/ResourceArea/FeatureArticles/MW_260803.htm
45. Coutts, J.: How do we solve the conundrum of minimum wages ? Policy Background. No. 3 July 2004. http://www.nzbr.org.nz/documents/policy/policy-2004/PB_No3.pdf
46. Cristovam, M., L.: New law reduces minimum pay discrimination against young. Portugal. EIRO - European Industrial relations Observatory on-line. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/about/1998/08/inbrief/pt9808193n.html>
47. Current and Forthcoming Minimum Wage Rates in Canada for Young Workers and Specific Occupations. <http://labour.hrdc-drhc.gc.ca>
48. Current Minimum Wage Levels Across Canada. http://216.239.59.104/search?q=cache:-d_-qvWlgRQJ:www.labour.gov.sk.ca/minwage.htm+Minimum+Wage+rates+Across+Canada+hl=&ie=UTF-8
49. Database on Minimum Wages. HRSDC. Government of Canada. http://www110.hrdc-drhc.gc.ca/psait_spila/lmnc/eslc/eslc/salaire_minwage/intro/index.cfm/doc/english
50. Department of Consumer and Employment Protection, Government of Western Australia, Labour Relations: Minimum Wage rates. <http://www.docep.wa.gov.au/lr/LabourRelations>
51. Department of Enterprise, Trade and Employment: Increase in the National Minimum Wage comes into effect. ENDS/LA 67. Ireland. 2004. <http://www.entemp.ie/press/2004/20040201.htm>
52. Department of Trade and Industry (DTI): National Minimum Wage. A short guide for employers. DTI- Employment Relations. 7 November 2003. http://www.dti.gov.uk/er/nmw/nmw_e.htm
53. Department of Trade and Industry (DTI): The National Minimum Wage. DTI- Employment Relations. 30 September 2004. <http://www.dti.gov.uk/er/nmw>
54. Derwin, D.: SIPTU election: Derwin challenges IBEC on Minimum Wage. Tuesday, Feb. 3, 2004. Ireland. Inmedia.ie. http://www.indymedia.ie/newswire.php?story_id=63194&time_posted_upper_limit=1075352400&time_posted_lower_limit=1075266000
55. Dobibns, T., Centre for Employment Relations and Organisational Performance: National Minimum Wage debate gathers pace. EIRO - European Industrial relations Observatory on-line. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. 28.7.1999 <http://www.eiro.eurofound.eu.int/1999/07/feature/ie9907140f.html>
56. Dobibns, T., Centre for Employment Relations and Organisational Performance: National Minimum Wage debate developments nad trends in income distribution. EIRO - European Industrial relations Observatory on-line. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. 28.7.2001. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2001/07/feature/ie0107170f.html>
57. Dobibns, T., Centre for Employment Relations and Organisational Performance: National Minimum Wage debate gathers pace. EIRO - European Industrial relations Observatory on-line. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. 28.7.1999. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/1999/07/feature/ie9907140f.html>
58. Dohovor Medzinárodnej organizácie práce (MOP) č.131/1970 o metódach určovania minimálnych mzdách hlavne pre rozvojové krajiny.
59. Dohovor MOP č. 26/1928 o zavedení metód určenia minimálnych miezd (ratifikovaný Československom 12.6.1950; č. 439/1990 Zb.)
60. Dohovor MOP č. 99/1951 o metódach určenia minimálnych miezd v poľnohospodárstve (ratifikovaný Československom 21.1.1964; č. 470/1990 Zb.)
61. DTI-DEE-DSS-DH, U.K.: The National Minimum Wage and "Therapeutic" work. Information note. Department of Trade and Industry + Department for Education and Employment + Department of Social Security and Department of Health. United Kingdom. December 2000. <http://www.dti.gov.uk/nmw/er/nmw/therapeutic.pdf>
62. Economic Policy Institute (EPI): Minimum Wage. Frequently Asked Questions. EPI. Research and ideas for working people. July 2004. http://www.epinet.org/content.cfm/issueguides_minwage_minwagefaq

63. Edwards, P.K., IRRU, Warwick Business School: The UK's first national minimum wage. United Kingdom. EIRO - European Industrial relations Observatory on-line. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/1999/04/feature/uk9904196f.html>
64. Egalité de traitement, travailleurs handicapés et salaire social minimum. Par lettre du 3 novembre 2003, réf. FB/GT/pk, Monsieur Francois Biltgen, ministre du Travail et de l'Emploi, a soumis le projet de loi sous rubrique a l'avis de la Chambre des Employés Privés. <http://www.cepl.lu/av2004/Avis/2004-av05.pdf>
65. El Salario Mínimo Interprofesional queda fijado en 460,5 € al mes. Viernes, 17 Septiembre de 2004. <http://www.mtas.es/infpuntual/SMI2004/Inicio.htm>
66. EL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL. AÑO 2004. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subsecretaria de Trabajo y Asuntos. Secretaria General Técnica. Subdirección Administrativa y Publicaciones. <http://www.mtas.es/infpuntual/SMI2004/Inicio.htm>
67. ELCA Background Paper: Increase Minimum Wage. ELCA – Evangelical Lutheran Church in America. Produced by the Division for Church in Society. 2004. <http://www.elca.org/advocacy/issues/economiclife/minimumwage.html>
68. ELCA: Alarming Rise in Poverty Signals Need to Raise Minimum Wage. ELCA Lutherans Call for Fair Pay for Low-Wage Workers. USA. September 23, 2004. <http://www.thewheelerreport.com/releases/Sept04/Sept23/0923lutheranwage.PDF>
69. Employment Outlook 1998: Chapter 2 – Making the most of the minimum: statutory minimum wages, employment and poverty. OECD. <http://www.oecd.org/dataoecd/8/57/2080222.pdf>
70. Employment Standards Legislation in Canada. Government of Canada. http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=en/lp/spila/elli/eslc/01Employment_Standards_Legislation_in_Canada.shtml&hs=lxn
71. Eriksson, T., Pytlikova, M.: Consequences of Minimum Wage Increases: Empirical Evidence from Czech and Slovak Republics. Department of Economics, Aarhus School of Business. Centre for Social Integration and Marginalization, Aarhus School of Business. http://www.grad-inprowe.dk/Previous_Courses/paper_mariola_Pytlikova.pdf
72. Európsky sociálny výbor – Závery XVI- 2 (Slovenská republika). Európska sociálna charta. Rada Európy. <http://www.radaeuropy.sk/?1586>
73. Fact on the Minimum Wage. Bussiness and Professional Women/USA. <http://www.bpwusa.org/Content/Policy/LegislativePriorities/WorkplaceEquity/MinimumWage.htm>
74. Fair Labor Standard Act of 1938 (FLSA). Minimum Wage and Overtime Pay. U.S. Department of Labor. <http://www.dol.gov/esa/regs/compliance/posters/pdf/minwagebwP.pdf>
75. Fair Minimum Wage Act of 2004.(Zákon o spravodlivej MM.) Návrh novely z 30. marca 2004, H.R.4, zákona z roku 2003 na podporu osobnej zodpovednosti, prácu a rodinu.
76. FedEE review minimum wages rates. Federation of European Employers. <http://www.fedee.com/minwage.html>
77. Federal Hourly Minimum Wage History. U.S. Gov. Info / Resources. <http://usgovinfo.about.com/library/blminwage.htm>
78. Federal Minimum Hourly Wage. Cana-Yucon Business Service Centre. http://www.cbcs.org/yukon/english/display.cfm?Code=2243&coll=FE_FEDSBIS_E
79. Federal Minimum Hourly Wage. Human Resources and Skills Development Canada – HRSDC. Canada. http://www.cbcs.org/ontario/english/search/display.cfm?Code=2243&coll=FE_FEDSBIS_E
80. Federal Minimum Wage. U.S. Gov. Info / Resources. <http://usgovinfo.about.com/blminimumwage.htm>
81. Feyerisen, M.: Minimum wage increased by 3.5 %. EIRO – European Industrial relations Observatory on-line. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/01/inbrief/lu0301105n.html>
82. Flanagan, S.B., Msgr.: How Catholic influenced early U.S. legislation. USA. September 3,2004. <http://www.the-tidings.com/2004/0903/flanagan.htm>
83. FLSA Compliance Information and Fact Sheets. Compliance Assistance Materials. U.S. Department of Labor, 2004 <http://www.dol.gov/esa/regs/compliance/whd/whdcomp.htm>
84. FLSA Minimum Wage Poster. Compliance Assistance Materials. U.S. Department of Labor, 2004. <http://www.dol.gov/dol/compliance/comp-flsa.htm>
85. Francis, D.,R.: New efforts to raise minimum wage. <http://www.abl2know.com/forums/about12100.html>
86. Getting Paid: Minimum wage. WorkRights.ca. <http://www.workrights.ca/Getting+Paid/Minimum+wage.htm>
87. Ghellab, Y., Labour Law and Labour Relations Branch, ILO Geneva: Minimum Wages and Youth Unemployment. Action Programme on Youth Unemployment. Employment and Training Department, ILO, Geneva, First published 1998. <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/etp26.pdf>
88. Global Visa Solutions Bulletin. Ireland: Immigration Update. February 2004. Price Waterhouse Coopers. Dublin. Ireland. http://www.pwc.com/ie/eng/ins-sol/spec-int/hrconsulting/pwc_gvs_bulletin0204.pdf
89. Graupner, H.: Can Minimum Wage Debate Pacify Protesters ?. Deutsche Welle. 23.8.2004. http://www.dw-world.de/english/0,3367,1432_A_1304700,00.html
90. Guatieri, S.: US GDP Growth Moderates in The Fourth Quarter. BMO Financial Group Economics Department, Toronto, January 2004. <http://www.bmo.com/economic/headlines/cjan30c.pdf>
91. Hall, M., IRRU, Warwick Business School: Changes made to national minimum wage. United Kingdom. EIRO - European Industrial relations Observatory on-line. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/09/feature/uk0409108f.html>
92. Children's Alliance of New Hampshire: Children's Alliance back \$1,50 increase in U.S. minimum wage. New Hampshire, May 10,2004. http://www.childrennh.org/Fed_minimum_wage.php

93. Industry Search: Wage rise welcomed by unions, criticised by employers. Industry Search. Home of Australian Manufacturing & Industrial Suppliers. News. 6/5/04. <http://www.industrysearch.com.au/news/viewrecord.asp?ID=14394>
94. Informácia o činnosti pracovnej skupiny pre minimálnu mzdu. Rada hospodárskej a sociálnej dohody (RHSD). Bratislava, december 2003.
95. International Reform Monitor. National Minimum Wage (NMW). International Reform Monitor. Social Policy, Labour Market Policy, Industrial Relations. Bertelsmann Foundation. http://www.reformmonitor.org/httpd-cache/doc_reports_1-59.html
96. Invest in Sweden Agency (ISA): Working in Sweden. Fact sheet. ISA. Stockholm. Sweden. July 2003. http://www.isa.se/upload/english/FactSheets/Working_in_Sweden.pdf
97. Ioakimoglou, E.-Soumeli, E. (INE-GSEE-ADEDY): Low-wage workers and the "working poor". EIRO – European Industrial relations Observatory on-line. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. Greece. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/about/2002/08/study/tn0208101s.html>
98. Kelly, B., Senior Researcher/PRO, SIPTU: National Women's Forum – Women and Wages. Reports & Publications. Services Industrial Professional & Technical Union. Ireland. June 2001. <http://www.siptu.ie/nwf/mw.html>
99. KIM Jeong-ok, Director, DPI Advocacy Center of Persons with Disabilities Japan National Assembly of Disabled People's International (DPI-Japan): Comments on the ILO Country Study of Japan. (Paper presented at the ILO technical Consultation on Vocational Training and Employment of People with Disabilities in Asia and the Pacific, January 14-17, 2003). <http://member.nifty.ne.jp/shojin/ILO2003.htm>
100. KIM Jeong-ok, Director, DPI Advocacy Center of Persons with Disabilities Japan National Assembly of Disabled Peoples' International (DPI-Japan): Comments on ILO Country Study of Japan. (Paper presented at the ILO technical Consultation on Vocational Training and Employment of People with Disabilities in Asia and Pacific, January 14-14, 2003). <http://member.nifty.ne.jp/shojin/ILO2003.html>
101. Koncepcia rovnosti príležitostí žien a mužov. MPSVR SR, Bratislava 2001.
102. Kretsos, L. (INE/GSEE): National General Collective Agreement signed for 2004-5. EIRO – European Industrial relations Observatory on-line. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. Greece. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/09/feature/gr0409102f.html>
103. Kucinich, D.J.: Minimum Wage. USA, 2004. http://www.kucinich.us/issues/minimum_wage.php
104. Labour Market Conditions in Australia, May 2004. National Institute of Labour Studies. Flinders University, Adelaide, Australia 2004.
105. LIU, E.-WU, J.: Minimum Wage Systems, Research and Library Services Division. Legislative Council Secretariat. Hong Kong. 20 May 1999. <http://www.legco.gov.hk/yr98-99/english/sec/library/989rp08.pdf>
106. Longley, R.: Would be first increase in seven years. U.S. Gov Info. 05/04/04. <http://usgovinfo.about.com/cs/moneyfinance/a/minwageraise.htm>
107. Lovells.: Client note: National Minimum Wage. Lovells. <http://www.lovells.com/germany/ControlServlet/de/publication/pubId/210>
108. Martin, A.A.: Unions call for major increase in minimum wage. Spain. EIRO – European Industrial relations Observatory on-line. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/about/2004/02/inbrief/es0402201n.html>
109. McCárthaigh, S.: IBEC urges restraint in minimum wage review. Irish Examiner. Thomas Crosbie Media. Thomas Crosbie Holdings, Ireland, Tuesday, July 13, 2004. <http://archives.tcm.ie/irishexaminer/2004/07/13/story713536066.asp>
110. Mestcalf, D.: The British National Minimum Wage. The Centre for Economic Performance (funded by the Economic and Social Research Council). March 1999. <http://cep.se.ac.uk/pubs/download/dp0419.pdf>
111. Metcalf, D.: The British National Minimum Wage. Centre for Economic Performance. London School of Economics and Political Science. London, March 1999. <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp0419.pdf>
112. Mexico Solidarity Network. Weekly News and Analysis, December 15-21, 2003. http://www.mexicosolidarity.org/news_dec15_03.html
113. Minimálna mzda bude 6500 Sk, hodinová 37,40. <http://www.enoviny.sk/en/clanok.asp?id=2326&d=MU>
114. Minimálna mzda bude 6500 Sk, hodinová 37,40. SME zo dňa 28.9.2004, str. 4.
115. Minimálna mzda bude 6500 Sk. Pravda zo dňa 23.9.2004, str. 3.
116. Minimálna mzda bude 6500 Sk. SME zo dňa 21.8.2004.
117. Minimálna mzda bude 6500 Sk. SME zo dňa 23.9.2004.
118. Minimálna mzda bude od 1.októbra 6500 Sk. <http://moje.openiazoch.sk/info/zpravy/zprava.aso?NewsID=25047>
119. Minimálna mzda bude od 1.októbra 6500 Sk. Nový čas zo dňa 30.9.2004.
120. Minimálna mzda je na hranici 6080 Sk (október 2003). http://info.profesia.sk/buxus/generate_page.php?page_id=3443
121. Minimálna mzda – možné pravidlá valorizácie. Inštitút sociálnej politiky MPSVR SR, Bratislava, február 2004.
122. Minimálna mzda od októbra vzrastie. Nový čas zo dňa 24.9.2004.
123. Minimálna mzda sa zvýši na 5570 Sk (september 2002). Týždenník profesia, č.1. http://www.profesia.sk/article_details.php3?article_id=1235&article_no=4
124. Minimálna mzda sa zvýši na 6500 Sk. Pravda zo dňa 22.9.2004
125. Minimálna mzda sa zvýšila na 6500 Sk. Spravy.atlas.sk zo dňa 22.9.2004 <http://spravy.atlas.sk/ekonomika/127427>
126. Minimalna mzda v EÚ sa pohybuje v rozmedzí 121 až 1403 EUR. <http://www.vasaeuropa.sk/index.php?i=391>
127. Minimálna mzda zrejme 6500 Sk. Národná obroda zo dňa 17.6.2004.
128. Minimálne mzdové tarify. Jobserver zo dňa 21.6.2001. <http://www.jobserver.sk/aktuality.asp?id=14>
129. Minimálnu mzdu stanoví vláda na 6500 korún. Hospodársky denník zo dňa 23.8.2004.

130. Minimilön. Minimum Wage. Sweden. EMIRE. European Foundation for the Improvement and Living and Working Conditions. <http://www.eurofound.eu.int/emire/SWEDEN/ANCHOR-MINIMIL-Ouml-N-SE.html>
131. Minimo Salariale. Minimum Wage. Italy. EMIRE. European Foundation for the Improvement and Living and Working Conditions. <http://www.eurofound.eu.int/emire/ITALY/MINIMUMWAGE-IT.html>
132. Minimum (jeufd) loon: algemene informatie voor werknemers. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Nederland. http://home.szw.nl/navigatie/rubriek/dsp_rubriek.cfm?rubriek_id=3&subrubriek_id=300&link_id=1557
133. Minimum pay. Employment Relations Service. Department of Labour. (The Department contributes to four ministerial portfolios – Vote Labour, Immigration, Employment and ACC. Three Ministers oversee the various functions of the Department of Labour.) New Zealand. <http://www.ers.dol.govt.nz/pay/minimum.html>
134. Minimum Rates of Pay in Ireland. Oasis. Information on Public Services. An Irish Government Ressource. Developed by Comhairle. http://www.oasis.gov.ie/employment/pay_and_employment/pay_inc_min_wage.html
135. Minimum Wage and Overtime Premium Pay Standards Applicable to Nonsupervisory NONFARM Private Sector Employment Under State and Federal Laws. January 1, 2004. Minimum Wage Laws in the States. U.S. Department of Labor, Employment Standards Administration Wage and Hour Division. Washington, 2004. <http://www.dol.gov/esa/minwage/america.htm>
136. Minimum Wage and Overtime Premium Pay Standards Applicable to Nonsupervisory NONFARM Private Sector Employment Under State and Federal Laws. January 1, 2003. Minimum Wage Laws in the States. U.S. Department of Labor, Employment Standards Administration Wage and Hour Division. Washington, 2003. <http://www.dol.gov/esa/minwage/america.htm>
137. Minimum Wage Case 2004. State and Territory Government's Submission. Part 3. The legislative framework. Australian Industrial Relation Commission. http://www.airc.gov.au/safetynet_review/2004/states/states_submission.pdf
138. Minimum Wage Exemptions for disabled people: Employment Relations Service. <http://www.ers.dol.govt.nz/pay/disabled.html>
139. Minimum wage exemptions for disabled people. The Department contributes to four ministerial portfolios – Vote Labour, Immigration, Employment and ACC. Three Ministers oversee the various functions of the Department of Labour. <http://www.ers.dol.govt.nz/pay/disabled.html>
140. Minimum wage exemptions form employers. The Department contributes to four ministerial portfolios – Vote Labour, Immigration, Employment and ACC. Three Ministers oversee the various functions of the Department of Labour. <http://www.ers.dol.govt.nz/pay/employers.html>
141. Minimum Wage Fixing in Japan. Briefing Note No. 3, LEG/REL, ILO, 1997.
142. Minimum Wage Fixing in Japan. Briefing Note No. 3, REG/REL, ILO, 1999.
143. Minimum Wage Fixing in Portugal. Briefing Note No. 8 (Rev.). ILO. LEG/REL. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/legrel/papers/brfnotes/minwages/portuga3.htm>
144. Minimum Wage Fixing Mexico. Briefing Note No. 11, LEG/REL, ILO, 1998.
145. Minimum Wage Fixing Mexico. Briefing Note No. 13, LEG/REL, ILO.
146. Minimum Wage Increases' Impact on Special Minimum Wage Rates. Compliance Assistance Materials. U.S. Department of Labor, 2004. <http://www.dol.gov/dol/compliance/comp-flsa.htm>
147. Minimum wage levels. Greece. EMIRE. European Foundation for the Improvement and Living and Working Conditions. <http://www.eurofound.eu.int/GREECE/MINIMUMWAGELEVELS-GR.html>
148. Minimum Wage Rates Across Canada. Research Branch. Manitoba Labour and Immigration. <http://www.gov.mb.ca/labour/labmgt/resbr/wages/minwage.html>
149. Minimum Wage. Netherlands. EMIRE. European Foundation for the Improvement and Living and Working Conditions. <http://www.eurofound.eu.int/emire/NETHERLANDS/MINIMUMWAGE-NL.html>
150. Minimum Wage. U.S. Department of Labor, Washington, 2004. <http://www.dol.gov/dol/topic/wages/minimumwage.htm>
151. Minimum wages rise in Spain and Portugal but frozen in Netherlands. Labour Research Department (LRD). Workplace Report. Friday 10th September 2004. From 10 – January 2004 (Workplace Report, January 2004). LRD, independent research organisation publishing news and information for trade unions. United Kingdom. <http://www.lrd.org.uk/object.php3?pagid=44&objectid=22491>
152. Minimum Wages. The IDEAS 2000, Employment Policy Research, ILRU (Independent Living Research Utilization) at TIRR. <http://www.ilru.org/ideas/pages/minimum.htm>
153. Minimum Wages. Wage-fixing machinery, application and supervision. International Labour Conference 79th Session 1992. International Labour Office, Geneva, 1992.
154. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR: Funkcie minimálnej mzdy a východiská pre jej valorizáciu. Materiál na rokovanie Rady hospodárskej a sociálnej dohody SR. MPSVR SR. Bratislava, august 1999.
155. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR: Záznam z pracovného stretnutia expertov sociálnych partnerov k problematike minimálnej mzdy, konaného dňa 29. júla 1999 na MPSVR SR.
156. Ministri neprišli na rokovanie o minimálnej mzde. Národná obroda zo dňa 31.7.2004.
157. Ministerial Statement by the Hon Peter Reith MP. Minister for Employment, Workplace Relations and Small Business. Report of the Australian Industrial Relations Commission Junior Rates Inquiry. Conducted under Section 120 B of the Workplace Relations Act 1996. 24 June 1999. <http://www.workplace.gov.au/WP/CDA/Files/WP/WR/statefinal.pdf>
158. MPSVR SR: Návrh nariadenia o minimálnej mzde (13.9.2004). Podnikateľská aliancia Slovenska http://www.alianciapas.sk/pas/menu_pravidelne_zakony_13092004.htm
159. Na rokovanie o minimálnej mzde prišlo málo ministrov. Hnonline.sk zo dňa 2.8.2004.
160. Nariadenie vlády ČSFR č. 53/1992 Zb. o minimálnej mzde.
161. Nariadenie vlády ČSFR č. 99/1991 Zb. o určení minimálnej mzdy (účinnosť od 25.3.1991).

162. Nariadenie vlády SR č. 226/2002 Z.z. zo 17. apríla 2002, ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie vlády SR č. 411/2001 Z.z., ktorým sa ustanovuje výška minimálnej mzdy (účinnosť od 30.4.2002).
163. Nariadenie vlády SR č. 298/2000 Z.z. z 30. septembra 2000, ktorým sa ustanovuje výška minimálnej mzdy (účinnosť od 1.10.2000).
164. Nariadenie vlády SR č. 400/2003 Z.z. z 30. septembra 2003, ktorým sa ustanovuje výška minimálnej mzdy (účinnosť od 1.10.2003).
165. Nariadenie vlády SR č. 411/2001 Z.z. z 3. októbra 2001, ktorým sa ustanovuje výška minimálnej mzdy (účinnosť od 30.4.2002).
166. Nariadenie vlády SR č. 514/2002 Z.z. z 21. augusta 2002, ktorým sa ustanovuje výška minimálnej mzdy (účinnosť od 1.10.2002).
167. Národný akčný plán pre ženy v Slovenskej republike. MPSVR SR, Bratislava 1997.
168. Národný akčný plán zamestnanosti na roky 2004 – 2006. MPSVR SR, Bratislava 2004.
169. National Council of Churches of Christ in the U.S.A.: Religious Leaders Ask \$ 1/Hour Increase In Minimum Wage In 2000-2001. National Council of Churches. Washington, D.C. March, 7,2000.
<http://www.nccusa.org/news/00news22html>
170. National Federation of the blind: Real Wages for Real Work. Blind Employees at Industries for the Blind.
http://www.nfb.org/law/wages_work.htm
171. National Minimum Wage Act, 2000. Section 12. Ireland. <http://www.irishstatutebook.ie/ZZA5Y2000S12.html>
172. National Minimum Wage, 2000. Detailed Guide to the National Minimum Wage. Web: www.entemp.ie
<http://www.entemp.ie/publications/employment/2004/minimumwage.pdf>
173. National Minimum Wage. Employment Relations, October 2002 <http://www.dti.gov.uk/er/pay.htm>
174. National Minimum Wage. International Reform Monitor. http://www.reformmonitor.org/httpd-cache/doc_reports_1-59.html
175. National Training Delivery Systems – France. Source: European Training Fondation. International Labour Office. In Focus Programme on Skills, Knowledge and Employability. Geneva.
http://www.logosnet.net/ilo/150_base/en/quest_n/qr_6e_fra.htm
176. National Wage and Safety Net Claims and Outcomes 1991. Parliament of Australia. Parliamentary Library.
<http://www.aph.gov.au/library/intguide/ECON/safety.htm>
177. Návrh nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovuje výška minimálnej mzdy. MPSVR SR. Bratislava 16. september 2004.
178. Nemeckí sociálni demokrati chcú v Nemecku uzákoníť minimálnu mzdu. HN Online zo dňa 23.8.2004.
179. Netherlands. Country Reports on Human Rights Practices-2003. Released by the Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor, February 25, 2004. <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2003/27856.htm>
180. Neumark, D.-Wascher, W. : Minimum wages, labour market institutions, and youth employment: A cross-national analysis. March 2003. <http://www.federalreserve.gov/pubs/feds/2003/200323/200323pap.pdf>
181. News and Information for Experts. Expatica Belgium. (Belgická diskusia o minimálnych mzdách.)
http://www.expatica.com/source/forum_thread.asp?channel_id=3&thread_id=10220&page=1
182. News and Information for Experts. Expatica Netherlands. (Holandská diskusia o minimálnych mzdách.)
http://www.expatica.com/source/forum_thread.asp?channel_id=1&thread_id=10338
183. NOLO – Law for all: The Minimum Wage. <http://www.nolo.com/lawcenter/ency/article.cfm/ObjectID/244AD836-D9F5-49AE-813B0478FF97298B/catID/A6167778-4246-4156-A6277BB2DF1CE4C4>
184. O minimálnej mzde nerokovali. Hnonline.sk zo dňa 2.8.2004
185. O'Halloran, D.: The National Minimum pay increases to € 7.00 per hour from next week. IrishJobs.ie.
http://www.irishjobs.ie/resource_centre/individual_article.asp?ArtID=656&SID=7
186. Odborári žiadajú zvoliť tripartitu. SME zo dňa 26.7.2004, str.5.
187. OECD Sees US GDP grow at 4,2%, EU slower. http://www.dailytimes.com.pk/default.asp?page=story_25_11-2003_pg5_7
188. OECD submission to the Irish National Minimum Wage Commission. Economics Department Working Papers No. 186. OEDC. Paris. (OECD/GD(97)214.
http://www.oecd.org/LongAbstract/0,2546,en_2649_201185_1864277_70501_119684_1_1,00.html
189. Onrec.com, U.K.: TUC welcomes Minimum Wage rise and Minimum Wage for young people. Onrec.com. Online recruitment – The magazine for recruitment and HR professionals involvement. United Kingdom. 2004.
<http://www.onrec.com/content2/news.asp?ID=3777>
190. PAMPHLET 1 – Summary. Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards). Human Resources Development Canada. Government of Canada. <http://www.hrsdc.gc.ca/en/lp/lo/lsw/ls/publications/1.shtml>
191. PAMPHLET 2 – Minimum Wages. Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards). Human Resources Development Canada. Government of Canada.
<http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=en/lp/lo/lsw/ls/publications/2.shtml&hs=lxn>
192. Pawlenko, J.: Increase in Spain minimum wage. BarcaBlog Barcelona. Catalonia. Spain. Tuesday, May, 18, 2004.
http://barcelona.blogs.com/barcablog/2004/05/increase_in_spa.html
193. Payroll & HR Professionals, U.K.: Employment Law – General. The free Resource for Payroll & HR Professionals. United Kingdom. 2004. <http://www.paypershop.com/news-cat/emplaw-general.html>
194. Portugal. 1999 Country Reports on Human Rights Practices Released by the Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor. U.S. Department of State, February 25, 2000. <http://www.nationbynation.com/Portugal/Human.html>
195. Portugal. 2000 Country Reports on Economic Policy and Trade Practices. Released by the Bureau of Economic and Business Affairs. U.S. Department of State, March 2001. <http://www.state.gov/documents/organization/1629.pdf>
196. Provincial Minimum Wages and Average Number of Weekly Work Hours. HRSDDS. Government of Canada.
http://www.hrsdc.gc.ca/en/hip/cslp/Polices/36_po_Table5ProvincialMinimumWage.shtml

197. Rast minimálnej mzdy. Tlačový a mediálny odbor MPSVR SR
http://www.employment.gov.sk/poskytovanie_informacii/ino_pre_novinar/minmzda.html
198. Real Decreto Ley 3/2004, de 25 junio, para la racionalización, de la regulación del salario _iniom interprofesional y para el incremento de su cuantía. En qué consiste la racionalización de la regulación del S.M.I Spain.
<http://www.mtas.es/infpuntual/SMI2004/nuevo.htm>
199. Reinhart,Ch.: Minimum wage laws in the 50sttes. OLR research repotr. August 26, 2004.
<http://www.cga.state.ct.us/2004/rpt/2004-R-0684.htm>
200. Religious Action Center of Reform Judaism: Religious Coalition Supports Minimum Wage Increase House and Senate Members Encouraged to Support Kennedy/Bonior Legislation. Washington, August 30,2002.
<http://www.rac.org/news/083002.html>
201. Republiková únia zamestnávateľov SR. <http://www.ruzsr.sk>
202. Robbert van het Kaar, HSI: Minimum wage trends examined. Country: Netherlands. European industrial relation observatory on-line. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/02/feature/nl0402102f.html>
203. Rodrigues,N.: Legislation increases national minimum wage. Portugal. EIRO – European Industrial relations Observatory on-line. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions.
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/1997/02/feature/pt9702102f.html>
204. Rosenberg McKay,D.: The Fair Labor Standard Act (U.S.). Guide to Carrer Planning.
http://careerplanning.about.com/cs/legalissues/a/fair_labor.htm
205. Rusko zvolal tripartitu, ktorá má rokovať o zvyšovaní minimálnej mzdy. Hnonline.sk zo dňa 27.7.2004.
206. Rybárová, M.-Vojnárová, A.-Mačuha, M.: Komentovaný Zákonník práce s príkladmi (str. 243), EPOS, Bratislava, 2004.)
207. Saget, C.: How to get the maximum out of the minimum wage (Ako čo najviac vyťažiť z minimálnej mzdy). Employment Strategy Department, ILO. <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/w-cs-le-02.pdf>
208. Salaire Garanti. Minimum Wage (Guaranteed). France. EMIRE. European Foundation for the Improvement and Living and Working Conditions. <http://www.eurofound.eu.int/emire/France/MINIMUMWAGEGUARANTEED-FR.html>
209. Salaire Social Minimum (SSM). EURES, Luxembourg. 1.8.2003. <http://www.eureslux.org/eures.taf?idnav=47>
210. Salaire social minimum. Minimum wage. Luxembourg. EMIRE. European Foundation for the Improvement and Living and Working Conditions. <http://www.eurofound.eu.int/emire/LUXEMBOURG/MINIMUMWAGE-LX.html>
211. Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Spain. EMIRE. European Foundation for the Improvement and Living and Working Conditions. <http://www.eurofound.eu.int/emire/SPAIN/NATIONALMINIMUMWAGE-ES.html>
212. Salário Mínimo. Minimum Wage. Portugal. EMIRE. European Foundation for the Improvement and Living and Working Conditions. <http://www.eurofound.eu.int/emire/PORTUGAL/MINIMUMWAGE-PT.html>
213. Shaheed, Z., Marinakis A. E.: Minimum wage fixing: a summary of selected issues. Briefing Note No. 14. Labour Law and Labour Relations Branch(LEG/REL). International Labour Organization (ILO), 1999.
214. Sheehan, B.-Geary,J.: Ireland set to introduce a national minimum wage in 2000. Ireland. EIRO – European Industrial relations Observatory on-line. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions.
<http://www.eiro.eurofound.ie/1998/04/feature/ie9804246f.html>
215. Schulten, T.: Union demands statutory minimum wage. EIRO – European Industrial relations Observatory on-line. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions.
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/1999/11/inbrief/de9911221n.html>
216. Shulten,T.(WSI)-Stueckler,A.(University of Vienna): Wage policy and EMU. EIRO – European Industrial relations Observatory on-line. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions.EU Countries. 28-07-2000. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/about/2000/07/study/tn0007402s.html>
217. Schutz, P.: Zrušiť, nie zvýšiť. SME zo dňa 24.9.2004.
218. Smic Horaire et Salaire Minimum Garanti 2004. France. http://www.marocain.biz/Grh/Grh_smic.php
219. Solholm, R.: National minimum wages proposed. The Norway Post- Doorway to Norway. 23. Oktober 2003. Financial financial. http://www.norwaypost.no/content.asp?folder_id=5&cluster_id=23638
220. Spain Country Reports on Human Rights Practices – 2003. Released on February 25, 2004.
http://us.politinfo.com/Information/Human_Rights/country_report_2003_121.html
221. Spain Minimum Wage Rises. Palomera. A Spain Business E-Journal. May 19, 2004.
<http://www.palomera.com/SPAIN-MINIMUM-WAGE-RISES.htm>
222. Spanish Government will raise the minimum salary. News from Spain. Euroresidents.Wednesday, May19, 2004.
<http://www.euroresidentes.com/Blogs/2004/05/spanish-government-will-raise-minimum.htm>
223. Správa o indexe ekonomickej slobody v Mauríciu z roku 2004
<http://cf.heritage.org/index2004test/country2.cfm?id=Mauritius>
224. Správa o plnení záverov a priorít z dokumentu "Spoločné hodnotenie priorít zamestnanosti v SR" za rok 2002. MPSVR SR. Bratislava, 13. júna 2003.
225. Stanovisko KOZ SR k predmetnému návrhu MPSVR SR na zvýšenie MM v roku 2004. MPSVR SR, Bratislava, 28.7.2004.
226. Stanovisko Republikovej únie zamestnávateľov (RÚZ) k predmetnému návrhu MPSVR SR na zvýšenie MM v roku 2004.MPSVR SR, Bratislava, 28.7.2004.
227. Summary of statutory national minimum wages. Eurostat 2004. (Anne Paternoster)
228. Štatistická ročenka Slovenskej republiky 2002. Štatistický úrad Slovenskej republiky. Veda – vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied. Bratislava 2002.
229. Štruktúra miezd zamestnancov v SR. Štatistický úrad SR. Bratislava,december 2003.
230. The Low Pay Commission: Report and publication.The Low Pay Commission. United Kingdom. 2004.
http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/rep_a_p_index.shtml

231. The Low Pay Commission: Welcome to the Low Pay Commissions. United Kingdom. 2004. <http://www.lowpay.gov.uk>
232. The Ministry of Foreign Affairs of Japan. Articles 7. 1. Wages. http://www.mofa.go.jp/policy/human/econo_rep2/article7.html
233. The National Minimum Wage. Fourth Report of the Low Pay Commission. Building on Success. Presented to Parliament by the Secretary of State for Trade and Industry by Command of Her Majesty. March 2003. <http://www.lowpay.gov.uk/lowpay>
234. The National Minimum Wage. Making a Difference: The Next Steps. Third Report of the Low Pay Commission. Building on Success. Presented to Parliament by the Secretary of State for Trade and Industry by Command of Her Majesty. JUN 2001. <http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/lowpay-nmw.pdf>
235. The National Minimum Wage. Protecting Young Workers. Low Pay Commission Report 2004. Building on Success. Presented to Parliament by the Secretary of State for Trade and Industry by Command of Her Majesty. March 2004. http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/the_national_minimum_wage.pdf
236. The Queensland Minimum Wage. Department of Industrial Relations. Queensland Government. <http://www.wageline.qld.gov.au/awardsacts/qldminwage.html>
237. Traxler, F.-Behrens, M. (Section of Industrial Sociology, University of Vienna): Collective bargaining coverage and extension procedures. Transnational. EIRO – European Industrial Relations Observatory on-line. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/12/study/tn0212102s.html>
238. Tripartita sa na minimálnej mzde nedohodla. SME zo dňa 31.7.2004.
239. U.S. Catholic Bishops: Senate Vote Needed on Minimum Wage. Washington. July 2002. <http://www.usccb.org/sdwp/national/senatevote.htm>
240. U.S. Department of Labor: Disabled Workers. Elaws- Fair Labor Standards Act Advisor. September 3, Washington, 2004. <http://www.dol.gov/elaws/esa/flsa/docs/sec14.asp>
241. U.S. Department of Labor: Full-Time Student Program. Elaws- Fair Labor Standards Act Advisor. September 3, Washington, 2004. <http://www.dol.gov/elaws/esa/flsa/docs/ftsplink.asp>
242. U.S. Department of Labor: Student-Learner Program. Elaws- Fair Labor Standards Act Advisor. September 3, Washington, 2004. <http://www.dol.gov/elaws/esa/flsa/docs/slplink.asp>
243. UGT: Salario Mínimo Interprofesional en 2004. Espanola. <http://www.ugt.es/DatoBasico/smi2004.html>
244. UNISON: The National Minimum Wage. UNISON- the public service union. U.K. http://www.unison.org.uk/resources/doc_view.asp?did'=242
245. United Nations Press Release. CESCR 24th session. 15 November 2000. Morning. <http://www.unhcr.ch/hurricane/hurricane.nsf/0/7C1EC6E55B452064C1256999002C4A95?opendocument>
246. United Nations Press Release. Committee on Economic, Social and Cultural Rights Concludes Examination of Report of Japan. CESR 26th session 21 August 2001. Afternoon. <http://www.unhcr.ch/hurricane/hurricane.nsf/0/8611152958908981C1256AB000257BB6?opendocument>
247. US Consumer Price Index for All Urban Consumers. LMI for Business, 2004. <http://www.dlt.ri.gov/lmi/business/cpi.htm>
248. Uznesenie vlády Slovenskej republiky č. 319 z 30. apríla 2003 k návrhu stratégie podpory rastu zamestnanosti prostredníctvom zmien sociálneho systému a trhu práce.
249. Vláda: Ministri v stredu o zvýšení minimálnej mzdy na 6500 Sk. Spravodajstvo SITA zo dňa 21.9.2004. <http://www.zbierka.sk/news.asp?id=409210300>
250. Vládny návrh zákona, ktorým sa dopĺňa zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Navrhovateľ: Ministerstvo hospodárstva SR. Parlamentná tlač 723 (dátum pridelenia ČPT: 27.502004).
251. Vymeriavací základ a minimálna mzda. Hospodársky denník zo dňa 13.1.2003.
252. Wintour, P. and Watt N. The Guardian. March 11, 2004. <http://politics.guardian.co.uk/economics/story/0,11268,1166753,00.html>
253. Work Force: General Adult Minimum Wage Rates Across Canada. Manitoba Industry, Economic Development nad Mines. <http://www.gov.mb.ca/itm/invest/busfacts/workforce/work5.html>
254. Wyplosz, Ch.: Economic growth and the labour markets: Europe's challenge. Working papers – Research series. National Bank of Belgium. Brussels 2000. <http://www.bnb.be/sg/E/Publ/PDF/working/WP8.pdf>
255. Your Rights Under the Fair Labor Standards Act. Federal Minimum Wage. U.S. Department of Labor, Employment Standards Administration, Wage and Hour Division, Washington, D.C. <http://www.dol.gov/esa/regs/compliance/posters/flsa.htm>
256. Zahraničné podniky u nás platia menej ako inde. SME zo dňa 29.9.2004.
257. Zákon FZ ČSFR č. 3/1991 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce.
258. Zákon NRSR č. 225/2002 Z.z. z 3. apríla 2002, ktorým sa mení zákon NRSR č. 90/1996 Z.z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov (účinnosť od 30.4.2002).
259. Zákon NRSR č. 346/1999 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon NRSR č. 90/1996 Z.z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov (účinnosť od 1.1.2000).
260. Zákon NRSR č. 366/1997 Z.z., ktorým sa mení zákon NRSR č. 90/1996 Z.z. o minimálnej mzde a o zmene niektorých zákonov (účinnosť od 1.1.1998).
261. Zákon NRSR č. 387/1996 Z.z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov.
262. Zákon NRSR č. 56/1999 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon NRSR č. 90/1996 Z.z. o minimálnej mzde v znení zákona č.3666/1997 a o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov (účinnosť od 1.4.1999).
263. Zákon NRSR č. 90/1996 Z.z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov (účinnosť od 1.4.1996).
264. Zákon č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku v znení neskorších predpisov.

265. Zákon NRSR č.274/1994 Z.z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov.
266. Zamestnanci a priemerné mesačné mzdy za 1.-4. štvrťrok 2003. Štatistický úrad SR. Bratislava 2004.
267. Zamestnávateľia i rezort chcú rast minimálnej mzdy spomaliť. Hospodárske noviny zo dňa 30. júla – 1. augusta 2004.
268. Zamestnávateľia súhlasia s ministerstvom: maximum 6500 Sk. Hospodárske noviny zo dňa 28.7.2004, str. 4.
269. Záznam z rokovania pracovnej skupiny k návrhu koeficientu na úpravu výšky hrubej mesačnej minimálnej mzdy. MPSV R SR. Bratislava, 28. júla 2004.
270. \$ 19 minimum wage increase. Queensland Manufacturing Technology Exhibition.
<http://www.ferret.com.au/articles/28/Oc020128.asp>
271. 2004 Index of Economic Freedom. Germany. <http://cf.heritage.org/index2004test/country2.cfm?id=Germany>