

# Minimalusis darbo užmokestis. Reikalavimų nesilaikymas ir vykdymo užtikrinimas visose ES valstybėse narėse. Lyginamoji ataskaita

## Įvadas

2020 m. Europos Parlamentas paprašė Europos Komisijos įgyvendinti bandomąjį projektą „Minimaliojo darbo užmokesčio vaidmuo nustatant Visuotinę darbo garantiją“. Įgyvendinti šį bandomąjį projektą buvo patikėta EUROFOUND (2021–2023 m.). Šiame modulyje nagrinėjami teisės aktų, kuriuose reglamentuojamas minimalusis darbo užmokestis, nesilaikymo atvejai ir tai, kaip valstybės narės užtikrina jų vykdymą.

Minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo mechanizmai yra veiksminga darbo rinkos priemonė. Jie yra privalomi ir plačiai įgyvendinami įvairiose Europos šalyse. Siekiant parengti ir įgyvendinti patikimas minimaliojo darbo užmokesčio laikymosi ir vykdymo užtikrinimo strategijas ir priemones, svarbu kuo išsamiau, kiek leidžia duomenys, išanalizuoti reikalavimų nesilaikymo mastą ir modelius. Tai svarbu ne tik siekiant didinti intervencijų veiksmingumą, bet ir priimti strateginius sprendimus dėl turimų viešųjų išteklių paskirstymo. Įvertinti reikalavimų nesilaikymą nėra lengva. Reikia naudoti tikslią informaciją apie pajamas ir minimaliojo darbo užmokesčio lygius, o šiuos duomenis gauti dažniausiai sunku, nes šalyse, kuriose darbo užmokesčio apatinės ribos nustatomos kolektyvinėmis derybomis konkrečiuose sektoriuose, tokia informacija yra retai prieinama arba ją gali būti sunku rasti. Labai svarbu užtikrinti minimalųjį darbo užmokestį, o formuojant politiką – suprasti, jog siekiant, kad būtų laikomasi reikalavimų, itin svarbus vykdymo užtikrinimas. Vis dėlto duomenų apie vykdymo užtikrinimą ir reikalavimų laikymąsi nėra daug ir atlikti palyginimą tarp šalių yra sudėtinga.

## Politinės aplinkybės

- 2022 m. spalio 19 d. Europos Parlamentas ir Europos Vadovų Taryba priėmė Direktyvą dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio.
- Iš 27 valstybių narių 22 nacionaliniu lygmeniu minimalųjį darbo užmokestį nustato teisės aktuose, o kitose vyksta derybos sektoriuose.
- Minimaliojo darbo užmokesčio normų laikymasis yra labai svarbus siekiant užtikrinti darbuotojų teises, jų apsaugą darbo rinkoje, vienodas sąlygas verslui ir sąžiningą konkurenciją.
- 22 ES šalyse minimaliojo darbo užmokesčio užtikrinimas įtrauktas į visa apimančius darbo teisės aktus. Kai kuriose šalyse įmonėms ir (arba) sektoriams, teritorinėms sritims ar darbuotojams, kurie dažniau nesilaiko reikalavimų arba tikėtina, kad jų nesilaikys, taikomos specialios taisyklės arba procedūros.

## Pagrindinės išvados

- Apskaičiuoti minimaliojo darbo užmokesčio teisės aktų nesilaikymo lygiai iš esmės priklauso nuo duomenų šaltinio. Reikalavimų nesilaikymo įverčiai turi būti laikomi apytiksliais, o ne tiksliais skaičiais. Pasitelkiant darbo užmokesčio struktūros tyrimą, kuris apima tik didesnes įmones ir kuriame naudojama darbdavių pateikta informacija apie pajamas, paprastai nustatomas gana žemas reikalavimų nesilaikymo lygis. Naudojant Europos Sąjungos statistinius duomenis apie pajamas ir gyvenimo sąlygas, kurie apima visus darbingo amžiaus gyventojus ir pačių darbuotojų pateikiamą informaciją apie pajamas, reikalavimų nesilaikymo lygis paprastai yra aukštesnis.
- Reikalavimų nesilaikymas teigiamai susijęs su Kaitzo indeksu (minimaliojo darbo užmokesčio ir vidutinio darbo užmokesčio, arba darbo užmokesčio medianos, santykis), o tai rodo, kad jis didėja, kai nustatomas didesnis minimalusis darbo užmokestis.
- Abiejų tyrimų duomenimis, reikalavimų nesilaikymo lygis yra didesnis už medianą Kipre, Danijoje, Estijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje, Vengrijoje, Liuksemburge ir Ispanijoje. Reikalavimų nesilaikymo lygis nuolat žemesnis nei mediana Belgijoje, Bulgarijoje, Kroatijoje, Latvijoje, Maltoje, Lenkijoje, Portugalijoje ir Slovakijoje.
- Mažesnis nei minimalusis darbo užmokestis paprastai mokamas jaunesniems ir mažiau išsilavinusiems darbuotojams, dažniau – moterims –, dirbantiems pagal terminuotą sutartį arba ne visą darbo dieną ir mažesnėse įmonėse. Šis reiškinys paprastai būdingesnis paslaugų sektoriui, nei gamybos sektoriui.

- Reikalavimų nesilaikymo atvejai gerokai dažnesni tarp trumpesnes darbo valandas dirbančių darbuotojų, o tai gali reikšti menką ryšį su darbo rinka. Reikalavimų nesilaikymas taip pat yra didesnis, kai skaičiuojama pagal valandinį, o ne mėnesinį darbo užmokesį. Taip galėtų būti dėl to, kad kai kurie darbdaviai laikosi reikalavimų dėl minimaliojo mėnesinio darbo užmokesčio, bet verčia darbuotojus dirbti daugiau valandų, nei nurodyta jų sutartyse, taigi nesilaiko reikalavimų dėl minimaliojo valandinio darbo užmokesčio.
- Daugelyje šalių minimalųjį darbo užmokesį užtikrina bendros institucijos, atsakingos už darbo teisės aktų vykdymą ir sprendžiančios su visais darbo teisės aktais susijusius klausimus.
- 19 šalių pagrindinės institucijos, dalyvaujančios užtikrinant minimalųjį darbo užmokesį – įvairiu mastu ir skirtingais būdais – kartu su darbo bylų teismais ir mokesčių bei socialinio draudimo institucijomis, yra darbo inspekcijos. Trijose šalyse yra daugiau nei viena tokia institucija, tiesiogiai atsakinga už minimaliojo darbo užmokesčio užtikrinimą.
- Svarbų vaidmenį užtikrinant minimaliojo darbo užmokesčio taisyklių laikymąsi, atlieka socialiniai partneriai. Šiaurės šalyse jie tiesiogiai atlieka patikras, kad užtikrintų kolektyvinių sutarčių taikymą. Kitose valstybėse narėse socialiniai partneriai dažnai teikia gaires ir paramą darbuotojams ir darbdaviams, taip pat atlieka tam tikrą funkciją sprendžiant ginčus ir formuojant politiką.
- Strategijos, kuriomis užtikrinamas minimalusis darbo užmokeskis, vis dažniau balansuojama tarp atgrasomojo poveikio ir prevencijos užtikrinimo. Taip pat vis daugiau dėmesio skiriama inspekcijų patariamajam, rekomendaciniam ir informaciniam vaidmeniui, paskatų darbdaviams teikimui, informavimo ir informuotumo didinimo kampanijoms ir keitimuisi duomenimis.
- Per pastarąjį dešimtmetį kelios valstybės narės atliko svarbių vykdymo užtikrinimo sistemų ir reglamentų reformų: pakeitė vykdymo užtikrinimo teisės aktus, reformavo darbo inspekcijas, pakeitė sankcijų rūšį ir intensyvumą, prieigą prie informacijos ir dalijimąsi duomenimis apie reikalavimų nesilaikymą ir sukūrė kompetentingas grupes ir (arba) komisijas, atsakingas už minimaliojo darbo užmokesčio užtikrinimą.
- Labai rizikingų ekonomikos sektorių, sudėtingų biurokratinių procedūrų ir menkų žmogiškųjų išteklių atveju yra veiksminga įvairių mechanizmų visuma – keitimasis informacija, atitinkamų suinteresuotųjų subjektų koordinavimas, įvardijimas ir sugėdinimas, grandininės atsakomybės taikymas, darbuotojų įgalinimas. O valdžios institucijų veiklos modeliams ir rezultatams turi įtakos holistinis požiūris, apimantis atgrasomąsias ir prevencines priemones, platus subrangos grandinės atsakomybės mastas ir jau egzistuojanti partnerystės kultūra.
- Kadangi daugelyje šalių nėra specialių minimaliojo darbo užmokesčio užtikrinimo sistemų, darbo inspekcijos vis dažniau pasitelkia netiesiogines strategijas, užtikrinančias geresnį reikalavimų laikymąsi. Taip jos siekia palaikyti tris pagrindines grupes: darbuotojus, darbdavius ir valdžios institucijas. Įrodyta, kad inspekcijų veiksmų efektyvumą užtikrinant minimalųjį darbo užmokesį didina kartu taikomos neįpareigojančios iniciatyvos ir griežtesnės priemonės.

## Politikos orientyrai

- Kiekybiškai įvertinti reikalavimų nesilaikymą yra sudėtinga, ir tai iš esmės priklauso nuo naudojamų duomenų kokybės ir ypatybių. Siekiant gerinti mūsų žinias apie šį reiškinį, tyrėjams turėtų būti prieinami labiau suderinti, išsamesni ir tikslesni duomenų apie pajamas šaltiniai ES lygmeniu. Be to, reikėtų stengtis surinkti geresnę informaciją apie kolektyvinėmis derybomis nustatytas teises darbo užmokesčio ribas, dėl kurių sektoriuje paprastai susidera profesinės sąjungos ir darbdavių asociacijos. Šios informacijos dažniausiai trūksta ir ji nėra lengvai prieinama.
- Pastaraisiais metais dėl darbo rinkos reguliavimo panaikinimo ir naujų darbo formų nustatytą reikalavimų nesilaikymą ir užtikrinti jų vykdymą tapo dar sudėtingiau. Daugiau dėmesio turėtų būti skiriama duomenų gavybos naudojimui, gairių teikimui darbuotojams ir darbdaviams ir glaudesniai bendradarbiavimui su socialiniais partneriais ir kitomis institucijomis vykdymo užtikrinimo srityje.
- Nors per pastarąjį dešimtmetį daugelyje valstybių narių vykdymo užtikrinimo institucijoms skiriami finansiniai asignavimai padidėjo ir pusėje šalių, apie kurias turima duomenų, inspekcijų skaičius išaugo, daugelyje šalių išteklių vis dar pakankami tik iš dalies veiksmingai vykdymo užtikrinimo veiklai vykdyti. Siekiant gerinti darbo inspekcijų gebėjimą reaguoti į naujausias darbo rinkos tendencijas ir riziką, reikia daugiau finansinių išteklių ir kvalifikuotų darbuotojų.
- Bendradarbiavimas su socialiniais partneriais ir kitomis institucijomis vykdant vykdymo užtikrinimo veiklą didina galimybes pasiekti tuos subjektus, kurių įprasti patikrinimai neapima, ir dalytis informacija apie reikalavimų laikymąsi. Reikėtų stiprinti vykdymo užtikrinimo institucijų ir socialinių partnerių bendradarbiavimą ir tarpusavio mokymąsi ES lygmeniu.
- Atgrasymo ir prevencinės priemonės viena kitą papildo ir turėtų būti priimanamos kartu, siekiant veiksmingo vykdymo užtikrinimo strategijų įgyvendinimo. Kai kuriose šalyse daugiau dėmesio taip pat reikėtų skirti darbuotojų apsaugai nuo priešiško elgesio, kylančio pateikus skundą.
- Labai svarbu įvertinti nacionalines intervencines priemones, kuriomis tiesiogiai ir (arba) netiesiogiai sprendžiama minimaliojo darbo užmokesčio laikymosi problema. Ji turi būti grindžiama labiau struktūrizuotu ir formalizuotu duomenų rinkimu.

### Papildoma informacija

Ataskaita „Minimalusis darbo užmokeskis. Reikalavimų nesilaikymas ir vykdymo užtikrinimas ES valstybėse narėse. Lyginamoji ataskaita“ skelbiama adresu <https://eurofound.link/ef23059>

Mokslinių tyrimų vadovas – Carlos Vacas-Soriano

information@eurofound.europa.eu