

## MINIMALAUS DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIJAVIMAS: TARPTAUTINĖS NUOSTATOS IR EUROPOS SĄJUNGOS ŠALIŲ PATIRTIS

**Doc. dr. Valerija Gerikienė**

Vilniaus universiteto Ekonomikos fakulteto Vadybos katedra  
Saulėtekio al. 9, 2054 Vilnius  
Telefonas 236 61 34  
Elektroninis paštas jurageri@takas.lt

**Dr. Inga Blažienė**

Darbo ir socialinių tyrimų institutas  
Rinktinės g. 48, 2005 Vilnius  
Telefonas 275 22 35  
Elektroninis paštas IngaB@dsti.ot.lt

*Pateikta 2003 m. balandžio 7 d.  
Parengta spaudai 2003 m. rugsėjo 3 d.*

*Recenzavo Vilniaus universiteto Ekonomikos fakulteto Vadybos katedros profesorius habil. dr. **Edmundas Stancikas** ir Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros lektorė dr. **Ingrida Mačernytė-Panomariovienė***

### S a n t r a u k a

Straipsnyje nagrinėjamos Tarptautinės darbo organizacijos nuostatos minimalaus darbo užmokesčio nustatymo bei jo diferencijavimo atžvilgiu, atliekama minimalaus darbo užmokesčio (toliau – ir MDU) nustatymo, koregavimo bei diferencijavimo kai kuriose Europos Sąjungos šalyse lyginamoji analizė. Straipsnio pabaigoje pateikiamos išvados apie minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimo tarptautines nuostatas, užsienio šalių patirtį bei minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimo galimybes Lietuvoje.

### I v a d a s

Bet kurioje šalyje, nepaisant jos ekonominio, politinio arba socialinio išsivystymo lygio, samdomiems darbuotojams yra svarbūs mokėjimo už darbą klausimai. Darbo užmokestis samdomiems darbuotojams ir jų šeimų nariams faktiškai yra pagrindinis maisto, drabužių, būsto ir kitų poreikių tenkinimo šaltinis. Valstybės valdžios institucijoms darbo užmokesčio lygis svarbus norint daryti įtaką užimtumui, kainoms, infliacijos procesams bei darbo našumui šalyje. Darbdavius darbo užmokesčio dydis domina dėl jų išgalių mokėti tam tikro lygio darbo užmokestį (darbdavių išgales mokėti iš dalies lemia ekonominės sąlygos bei konkurencijos dydis). Dažnai darbdaviai, piktnaudžiaudami žemu darbo užmokesčio lygiu šalyje, darbuotojams moka tik valstybės nustatytą minimalų darbo užmokestį. Pažymėtina, jog Lietuvoje uždariai, palyginti su kitomis Europos šalimis, yra gana menki. Tai savo ruožtu lemia, jog darbuotojai, gaunantys minimalų darbo užmokestį, sudaro santykiškai didelę dalį bendro darbuotojų skaičiaus, be to, šis skaičius turi tendenciją didėti. Lietuvoje darbuotojai, gaunantys minimalų darbo užmokestį<sup>1</sup>, 2001 m. spalio mėn. duomenimis, sudarė 17,3 proc.

<sup>1</sup> Taip pat ir dirbantys ne visą darbo dieną.

[1]. Toks didelis darbuotojų, dirbančių už minimalų darbo užmokestį, procentas Lietuvoje reikalauja skirti daugiau dėmesio tiek paties minimalaus darbo užmokesčio lygio pagrindimui, tiek jo diferencijavimo galimybių analizei.

Kaip žinoma, minimalus darbo užmokestis Lietuvoje nustatomas nuo 1991 m. Naujajame darbo kodekse, įsigaliojusiam 2003 m. sausio mėn. 1 d., numatyta, jog Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu gali nustatyti atskirų ūkio šakų, regionų arba darbuotojų grupių minimalaus darbo užmokesčio dydžius, t. y. minimalus darbo užmokestis gali būti diferencijuojamas. Darbo kodekse numatyta galimybė kolektyvinėse sutartyse nustatyti didesnius nei Vyriausybės nustatytus minimalaus darbo užmokesčio dydžius.

Siekiant įvertinti minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimo tikslingumą bei objektyviau spręsti minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimo klausimus Lietuvoje, autorių nuomone, reikia atlikti tarptautinės bendruomenės (visų pirma – Tarptautinės darbo organizacijos) nuostatų bei Europos šalių patirties analizę šiuo klausimu. Tai ir yra šio straipsnio tikslas.

### **Tarptautinės darbo organizacijos nuostatos minimalaus darbo užmokesčio nustatymo bei diferencijavimo klausimais**

1919 m. įkurta Tarptautinė darbo organizacija (TDO) nuo pirmųjų savo gyvavimo dienų rūpinosi tuo, kad kiekvienas darbuotojas gautų darbo užmokestį, užtikrinantį jam patenkinamas gyvenimo sąlygas (pragyvenimo lygį užtikrinančio darbo užmokesčio (*living wage*) nuostata įtvirtinta ir TDO Konstitucijos preambulėje [2, p. 1].

Minimaliam darbo užmokesčiui yra skirtos trys TDO konvencijos ir tiek pat rekomendacijų:

- 1928 m. konvencija Nr. 26 bei rekomendacija Nr. 30 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo mechanizmo“;
- 1951 m. konvencija Nr. 99 bei rekomendacija Nr. 89 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo (žemės ūkyje) mechanizmo“;
- 1970 m. konvencija Nr. 131 bei rekomendacija Nr. 135 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“.

TDO konvenciją Nr. 131 1994 m. birželio 23 d. ratifikavo ir Lietuva (Lietuvoje ji įsigaliojo 1995 m. rugsėjo 26 d.). Konvencijoje pabrėžiama, jog nustatant minimalaus darbo užmokesčio dydį turi būti atsižvelgiama į: (a) darbuotojų ir jų šeimų poreikius atsižvelgiant į bendrą darbo apmokėjimo lygį šalyje, pragyvenimo išlaidas, socialinės apsaugos išmokas, kitų socialinių grupių pragyvenimo lygį; (b) ekonominius veiksnius įskaitant ekonominę plėtrą, darbo našumą ir ketinimus siekti bei išlaikyti aukštą užimtumo lygį.

Su šia konvencija susijusioje TDO rekomendacijoje Nr. 135 išdėstyti tokie minimalaus darbo užmokesčio nustatymo tikslai:

1. Minimalaus darbo užmokesčio nustatymas turi būti vienas iš politikos, nukreiptos į skurdo mažinimą bei visų dirbančiųjų ir jų šeimų poreikių tenkinimą, elementų.
2. Pagrindinis minimalaus darbo užmokesčio nustatymo tikslas turi būti būtinos socialinės apsaugos dėl minimaliai leistinų darbo užmokesčio lygių suteikimas samdomiems darbuotojams.

Minėtoje rekomendacijoje taip pat išskirti šeši pagrindiniai veiksniai, į kuriuos turi būti atsižvelgiama nustatant minimalų darbo užmokestį šalyje. Tai: darbuotojų ir jų šeimų poreikiai; bendras darbo užmokesčio lygis šalyje; pragyvenimo kaštai; socialinės apsaugos išmokos; santykinis kitų socialinių gyventojų grupių gyvenimo lygis; ekonominiai veiksniai, tokie kaip ekonomikos išsivystymas, darbo našumas, gyventojų užimtumas, darbdavių išgalės mokėti nustatyto lygio minimalų darbo užmokestį [3].

Rekomendacijoje nurodoma ir galimybė diferencijuoti minimalų darbo užmokestį – čia pabrėžiama, kad „gali būti nustatomas arba bendras minimalus darbo užmokestis, arba nustatomi skirtingo lygio minimalūs darbo užmokesčiai skirtingoms darbuotojų grupėms“ [3, str. 5(1)]. Rekomendacijoje teigiama, kad „minimalus darbo užmokestis gali būti diferencijuojamas skirtingiems šalies regionams atsižvelgiant į pragyvenimo kaštų skirtumus šiuose

regionuose“ [3, str. 5(2)]. Tačiau TDO konvencijų ir rekomendacijų taikymo ekspertai pažymi, kad nors minimalų darbo užmokestį reguliuojančiose konvencijose ir rekomendacijose yra numatyta galimybė taikyti skirtingo lygio minimalų darbo užmokestį, bet jį nustatant būtina atsižvelgti ir į „bendrus, kituose TDO dokumentuose iškeltus principus, ir ypač į TDO Konstitucijos preambulėje įvardytą vienodo mokėjimo už vienodą darbą principą“ [4, str. 169]. Būtent darbuotojo atliktas darbas, o ne kiti kriterijai turi tapti pagrindiniu darbo užmokesčio dydį lemiančiu veiksniumi. Todėl „pirminės žemesnio minimalaus darbo užmokesčio nustatymo kai kurioms darbuotojų grupėms prielaidos [...] turi būti periodiškai svarstomos, atsižvelgiant į vienodo atlyginimo už vienodą darbą principą“ [4]. Tai reiškia, jog *mažesnis minimalus darbo užmokestis kai kurioms darbuotojų grupėms turėtų būti nustatomas tik tam tikro laikotarpio ir tik esant tam tikroms socialinėms ar ekonominėms sąlygoms*.

Ekspertų nuomone, išimtis galėtų būti tik praktiką atliekantys darbuotojai, pameistriai, mokiniai, kurie, be darbo užmokesčio, dirbdami įgauna ir patirties bei įgūdžių, todėl jiems mažesnis minimalus darbo užmokestis gali būti nustatomas be didesnių apribojimų [5, p. 48].

### **Europos Sąjungos šalių patirtis nustatant ir tikslinant minimalų darbo užmokestį**

Tarptautinės darbo organizacijos duomenimis, Europos Sąjungoje šiuo metu nėra šalių, kurioje nebūtų minimalaus darbo užmokesčio [6], o ir visame pasaulyje yra tik keletas šalių (Honkongas, Malaizija, Singapūras ir kt.), kuriose tokio užmokesčio nėra [7, p. 26]. Tačiau minimalaus darbo užmokesčio nustatymo principai, tikslai, mechanizmai, aprėptis ir dydis skirtingose šalyse skiriasi iš esmės (žr. 1 lentelę).

Reikia skirti du pagrindinius minimalaus darbo užmokesčio nustatymo būdus:

- įstatymo nustatytą (*statutory*) minimalų darbo užmokestį (nustatomą Vyriausybės arba Trišalės tarybos sprendimu ir įteisinamą įstatymu) bei
- kolektyvinėmis sutartimis nustatomą minimalų darbo užmokestį.

Pagal aprėptį minimalus darbo užmokestis gali būti:

- visuotinis (apimantis visus šalies darbuotojus) arba
- atrankinis (*selective*) (apimantis tik tam tikras darbuotojų grupes). (Šiuo atveju minimalus darbo užmokestis gali būti taikomas tik kai kuriems regionams/ekonominėms veikloms/profesijoms [5, p. 48].)

Šie minimalaus darbo užmokesčio nustatymo būdai bei jo tipai yra glaudžiai susiję, todėl tiksliai nustatyti, kuriam tipui priklauso vienoje ar kitoje šalyje egzistuojantis minimalus darbo užmokestis yra ganėtinai sunku. Iš principo įstatymo nustatytas minimalus darbo užmokestis turėtų būti vienodai taikomas visiems šalies darbuotojams ir visoms ekonominėms veikloms. Tačiau, kaip rodo užsienio šalių patirtis, dažnai pasitaiko išimčių – atsižvelgiant į darbuotojų amžių, darbo stažą, patirtį, kitas darbuotojų savybes, ekonomines įmonės sąlygas nustatomi ir žemesni įstatymo nustatyto minimalaus darbo užmokesčio lygiai [8, p. 2].

2002 m. vasario mėnesį, Eurostato duomenimis, įstatymo nustatytas minimalus darbo užmokestis egzistavo devyniose Europos Sąjungos šalyse: Belgijoje, Graikijoje, Ispanijoje, Prancūzijoje, Airijoje, Liuksemburge, Olandijoje, Portugalijoje bei Jungtinėje Karalystėje [8, p. 1]. Minimalaus darbo užmokesčio nustatymas šalyje reikalauja tam tikros ekonominės šalies plėtros bei darbo rinkos sąlygų homogeniškumo. Priešingu atveju nustatomi regioniniai arba profesiniai/šakiniai minimalūs darbo užmokesčiai. Tokie šakiniai minimalūs darbo užmokesčiai, nustatomi kolektyvinėmis derybomis, šiuo metu yra Austrijoje, Danijoje, Suomijoje, Vokietijoje ir Švedijoje [9, p. 3]. Vokietijoje ir Suomijoje numatyta galimybė kolektyvinėmis derybomis nustatytus šakinius minimalius darbo užmokesčius taikyti visoms tos šakos įmonėms šalyje.

Minimalaus darbo užmokesčio lygis Europos Sąjungos šalyse, kuriose egzistuoja įstatymo nustatytas minimalus darbo užmokestis, svyruoja nuo 348 eurų per mėnesį Portugalijoje iki 1290 eurų Liuksemburge (žr. 1 lentelę).

Darbuotojų, gaunančių minimalų darbo užmokestį, dalis Europos Sąjungos šalyse sudaro apie 5 proc. bendro darbuotojų skaičiaus. Kai kuriose šalyse (pvz., Ispanijoje, Jungti-

nėje Karalystėje, Olandijoje, Airijoje) darbuotojų, gaunančių minimalų darbo užmokestį, dalis yra gerokai mažesnė. 2000–2001 m. tokie darbuotojai šiose šalyse sudarė tik 1,4–2,2 proc. visų šalies dirbančiųjų. Tuo tarpu kitose šalyse (pvz., Portugalijoje) už minimalų darbo užmokestį dirba per 6 proc. darbuotojų [8, p. 2]. Iš esmės visose Europos Sąjungos šalyse šis rodiklis tarp moterų yra dvigubai didesnis nei tarp vyrų.

Europos Sąjungos šalyse minimalus darbo užmokestis nustatomas taikant skirtingus mechanizmus. Ispanijoje, Prancūzijoje, Liuksemburge, Olandijoje, Portugalijoje, Airijoje ir Jungtinėje Karalystėje nustatomas fiksuotas minimalaus darbo užmokesčio dydis. Po konsultacijų su socialiniais partneriais jis įtvirtinamas įstatymu. Belgijoje egzistuoja panaši sistema, bet vidutinis mėnesinis minimalus darbo užmokestis nustatomas pagrindine kolektyvine sutartimi ir taikomas visose ekonominėse ūkio veiklose. Graikijos įstatymu patvirtintas minimalus darbo užmokestis nustatomas derybomis nacionaliniu lygmeniu išskiriant dirbančius fizinį ir protinį (*non-manual*) darbą (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Apibendrinta informacija apie įstatymu nustatomą minimalų darbo užmokestį Europos Sąjungos šalyse<sup>1</sup>

	Airija	Belgija	Graikija	Ispanija	Jungtinė Karalystė	Liuksemburgas	Olandija	Portugalija	Prancūzija
Nustatymo būdas	Nustato vyriausybė, atsižvelgdama į socialinių partnerių rekomendacijas	Socialinių partnerių derybos	Kasmetinės socialinių partnerių derybos	Nustato vyriausybė	Nustato vyriausybė, atsižvelgdama į socialinių partnerių rekomendacijas	Nustato vyriausybė	Nustato vyriausybė	Nustato vyriausybė	Nustato vyriausybė
Tikslinimo būdas	socialinių partnerių rekomendacijas	Automatinis indeksavimas+periodiškas svarstymas	Kasmet, atsižvelgiant į vyriausybės prognozuojamą infliaciją	Kasmet, atsižvelgiant į vyriausybės prognozuojamą infliaciją		Automatinis indeksavimas+periodiškas svarstymas	Tikslinamas du kartus per metus	Kasmet, atsižvelgiant į vyriausybės prognozuojamą infliaciją	Automatinis indeksavimas+kasmetinis svarstymas
Aprėptis	Suaugę patyrę darbuotojai <sup>2</sup>	Privataus sektoriaus darbuotojai, vyresni nei 21 m.	Visi darbuotojai	Visi darbuotojai	Visi darbuotojai	Visi darbuotojai	Visi darbuotojai	Visi darbuotojai	Visi darbuotojai
MDU dydis	5,97 euro per valandą	1163 eurais per mėnesį	472,9 euro per mėnesį 21,19 euro per dieną	442,2 euro per mėnesį 14,74 euro per dieną	4,10 svaro sterlingų per valandą 22 metų ir vyresniems darbuotojams	1290 eurų per mėnesį	1206,6 euro per mėnesį	348 eurais per mėnesį	6,67 euro per valandą

Lentelė sudaryta remiantis [8, p. 3]

<sup>1</sup> 2002 m. vasario 1 d. informacija.

<sup>2</sup> a) jaunesniems nei 18 metų; b) pradedantiems dirbti ar c) praktiką atliekantiems darbuotojams gali būti mokamas mažesnis minimalus darbo užmokestis.

Minimalus darbo užmokestis paprastai yra tikslinamas atsižvelgiant į kainų, vidutinio darbo užmokesčio arba kitų ekonominių sąlygų pokyčius. Belgijoje, Liuksemburge, Prancūzijoje numatytas automatinis minimalaus darbo užmokesčio indeksavimas didėjant vartojimo prekių ir paslaugų kainų indeksams. Kitose šalyse, pavyzdžiui, Graikijoje ar Portugalijoje, minimalus darbo užmokestis tikslinamas kasmet, atsižvelgiant į vyriausybės prognozuojamą infliaciją; Airijoje ir Prancūzijoje, tikslinant minimalų darbo užmokestį, atsižvelgiama į socialinių partnerių rekomendacijas.

Plačiau minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimo patirtis konkrečiose šalyse nagrinėjama toliau.

### Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimo patirtis kai kuriose Europos Sąjungos šalyse

**Jungtinėje Karalystėje** jauniems (21 metų ir jaunesniems) darbuotojams nustatytas minimalus darbo užmokestis sudaro apie 85 proc. suaugusiųjų minimalaus darbo užmokesčio [32].

**Liuksemburge** galiojančiame Minimalaus darbo užmokesčio įstatyme išskirti trys minimalūs darbo užmokesčiai. Pirmasis taikomas minimalioms ir maksimalioms pajamoms, nuo kurių mokamos socialinio draudimo įmokos, nustatyti. Antrasis taikomas nekvalifikuotiems 18 metų ir vyresniems darbininkams, neturintiems išlaikytinių, trečiasis – tokiems pat darbininkams, turintiems išlaikytinių [10]. Kvalifikuotiems darbininkams nustatomas 20 proc. didesnis, jaunesniems nei 18 metų – 10 proc. mažesnis minimalus darbo užmokestis.

**Olandijoje** minimalaus darbo užmokesčio sistema apima visus šalies darbuotojus, išskyrus namų darbininkus ir mokinius/pameistrius (šiuo metu Olandijos Vyriausybė jau yra parengusi siūlymą, pagal kurį minimalus darbo užmokestis bus taikomas ir namų darbininkams, mokiniams, pameistriams). Jaunesniems nei 23 metų darbuotojams Olandijoje taikomi žemesni minimalaus darbo užmokesčio lygiai (žr. 2 lentelę).

2 lentelė. Minimalaus darbo užmokesčio lygis pagal jaunų darbuotojų amžių

Amžius	MDU proc.
23–64	100,0
22	85,0
21	72,5
20	61,5
19	52,5
18	45,5
17	39,5
16	34,5
15	30,0

Šaltinis [11, p. 1]

Olandijoje minimalų darbo užmokestį gauna apie 4 proc. darbuotojų. Tarp jaunų darbuotojų minimalų darbo užmokestį gauna per 12 proc. Minimalus darbo užmokestis dažniausiai mokamas darbuotojams, dirbantiems firmose, kuriose dirba mažiau nei 10 darbuotojų, o firmose, kuriose dirba iki 100 darbuotojų, minimalų darbo užmokestį gauna apie 2 proc. darbuotojų.

**Portugalijoje** minimalaus darbo užmokesčio nustatymo politika, kriterijai ir jo diferencijavimas (nuo minimalaus darbo užmokesčio įvedimo 1974 m.) nuolat keitėsi (žr. 3 lentelę).

3 lentelė. Minimalaus darbo užmokesčio sistemos raida Portugalijoje

Metai	MDU ne žemės ūkio sektoriuje	MDU žemės ūkio sektoriuje	Namų darbininkų MDU
1974	Pirminis nustatymas neapėmė: <ul style="list-style-type: none"> <li>• namų darbininkų</li> <li>• jaunesnių nei 20 metų darbuotojų</li> <li>• įmonių, turinčių mažiau nei 5 darbuotojus</li> </ul>		
1975	Išimtys: <ul style="list-style-type: none"> <li>• mažoms įmonėms (turinčioms mažiau nei 10 darbuotojų)</li> <li>• įmonėms, esančioms kriziniuose regionuose</li> <li>• visuomenės remiamoms įmonėms</li> </ul>		
1977	MDU nustatomas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• visoms įmonėms</li> <li>• visiems darbuotojams (specialios sąlygos jaunimui)</li> </ul>	77 proc. MDU	
1978			61 proc. MDU ne žemės ūkyje ir 76 proc. MDU žemės ūkyje
1979	Kasmetinis privalomas MDU svarstymas		
1990	Anuliuotos visos išimtys		
1991		Tas pats MDU lygis kaip ir ne žemės ūkio sektoriuje	83,5 proc. MDU ne žemės ūkyje

Šaltinis [12, p. 1]

1974–1989 m. jauniems darbuotojams Portugalijoje nustatyti minimalūs darbo užmokesčiai pateikiami lentelėje (žr. 4 lentelę).

4 lentelė. Jauniems darbuotojams nustatyti minimalaus darbo užmokesčio lygiai Portugalijoje

Metai	Jaunų darbuotojų MDU			Praktikantų/stažuotojų MDU	
1974	MDU netaikomas jaunesniems nei 20 metų darbuotojams				
1977	50 proc. MDU jaunesniems nei 20 metų darbuotojams				
1978	75 proc. MDU 18-19 metų darbuotojams	50 proc. MDU jaunesniems nei 18 metų darbuotojams		75 proc. MDU vyresniems nei 18 metų darbuotojams	50 proc. MDU jaunesniems nei 18 metų darbuotojams
1987	100 proc. MDU 18-19 metų darbuotojams	75 proc. MDU 17 metų darbuotojams	50 proc. MDU jaunesniems nei 17 metų darbuotojams	80 proc. MDU 18-25 metų darbuotojams	50 proc. MDU jaunesniems nei 18 metų darbuotojams
1988		75 proc. MDU jaunesniems nei 18 metų darbuotojams		80 proc. MDU 18-25 metų darbuotojams	75 proc. MDU jaunesniems nei 18 metų darbuotojams

Šaltinis [12, p. 1]

**Prancūzija.** 1950 m. priimtame Minimalaus darbo užmokesčio įstatyme minimalus darbo užmokestis buvo diferencijuojamas pagal regionus bei buvo nustatytas mažesnis minimalus darbo užmokestis žemės ūkio sektoriuje.

1968 m. Prancūzijos profesinių sąjungų reikalavimu buvo priimtas sprendimas suvienodinti minimalų darbo užmokestį – panaikinti skirtumus tarp atskirų regionų (geografinių zonų) ir žemės ūkyje dirbantiems darbuotojams mokant tą patį kaip ir kitose veiklos srityse minimalų darbo užmokestį.

Šiuo metu Prancūzijoje galiojančiame Minimalaus darbo užmokesčio įstatyme nurodoma, jog minimalus valandinis darbo užmokestis turi būti taikomas visiems darbuotojams. Darbdaviai, pasirašydami kolektyvinius susitarimus ir darbo sutartis, vyresniems nei 18 metų darbuotojams negali numatyti mažesnio minimalaus darbo užmokesčio nei numatytasis įstatyme, nesvarbu, ar įmonė yra privati ar valstybinė.

Tačiau kartu yra numatytos kelios minimalaus darbo užmokesčio taikymo išimtys:

- jaunesniems nei 18 metų darbuotojams ir turintiems mažesnę nei 6 mėnesių profesinę patirtį tam tikroje veiklos srityje;
- mokiniams ir jauniems darbuotojams, kurie mokosi siekdami įsigyti alternatyvią specialybę;
- neįgaliems darbuotojams.

Prancūzijoje galiojantis Darbo kodeksas neišskiria jaunų darbuotojų teisės į minimalų darbo užmokestį, tačiau laikoma, kad šių darbuotojų darbo našumas yra mažesnis nei suaugusių darbuotojų ir tik turinčių 6 mėnesių profesinės darbo patirties stažą jaunų darbuotojų darbo našumas gali būti prilygintas suaugusių darbuotojų darbo našumui, o kartu ir minimalus darbo užmokestis turi būti prilygintas suaugusių darbuotojų minimaliam darbo užmokesčiui.

Mokiniams ir jauniems darbuotojams, kurie mokosi siekdami įsigyti alternatyvią specialybę, taikomas mažesnis minimalus darbo užmokestis, nes jie dirba pagal kitos rūšies darbo sutartį. Šie darbuotojai dažnai dar tęsia mokslus mokykloje. Kitokio tipo sutartys, leidžiančios sumažinti minimalų darbo užmokestį, su šiais darbuotojais pasirašomos ne ilgesniam nei trejų metų laikotarpiui (su mokiniais), dvejiems metams – su darbuotojais, kurie siekia įsigyti alternatyvią specialybę. Su paliktais dirbti įmonėje žmonėmis vėliau pasirašoma įprastinė darbo sutartis.

Neįgaliems darbuotojams leidžiama 10 proc. sumažinti minimalų darbo užmokestį.

## Išvados

1. Naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatyta minimalaus darbo užmokesčio nustatymo tvarka. Darbo kodekso 187 straipsnio pirmoje dalyje pabrėžiama, kad Lietuvos Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu nustato minimalų valandinį atlygį ir minimalią mėnesinę algą. Atskiroms ūkio šakoms, regionams arba darbuotojų grupėms Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu gali nustatyti skirtingus minimaliojo valandinio atlygio ir minimalios mėnesinės algos dydžius.

2. Europos Sąjungos šalių patirties analizė rodo, jog daugelyje šalių taikoma minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimo praktika, tačiau diferencijavimo kriterijai yra skirtingi. Daugelyje šalių minimalus darbo užmokestis diferencijuojamas atsižvelgiant į darbuotojų amžių ir patirtį. Jaunimui paprastai nustatomas žemesnis minimalaus darbo užmokesčio lygis. Mažesnio minimalaus darbo užmokesčio nustatymas jauniems darbuotojams dažniausiai grindžiamas patirties trūkumu, didesniu nei vidutiniškai šalyje jaunų žmonių nedarbu bei siekiu skatinti jaunos žmonės mokytis. Žemesnis minimalaus darbo užmokesčio lygis kai kuriose Europos Sąjungos šalyse nustatomas stažuotojams, mokiniams, praktiką atliekantiems studentams bei moksleiviams arba darbuotojams jų darbo veiklos pradžioje.

3. Minimalaus darbo užmokestis diferencijuojamas užsienio šalyse ir pagal ekonomines veiklas bei šalies regionus. Paprastai mažesnis minimalus darbo užmokestis nustatomas žemės ūkio sektoriaus darbuotojams bei vadinamiesiems namų darbininkams. Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas pagal regionus paprastai siejamas su regioniniais

nedarbo lygio skirtumais arba vadinamaisiais kriziniais regionais, kuriems taip pat būdingas didelis nedarbas. Rečiausiai naudojamų minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimo kriterijų grupei priskiriamas įmonės dydis, darbuotojo išlaikytinių skaičius, jo sveikata.

4. Apibendrinant užsienio šalių patirtį nustatant diferencijuotą minimalų darbo užmokestį galima teigti, jog: a) minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimo problema aktuali tose šalyse, kuriose minimalus darbo užmokestis yra gana didelis, gerokai pranokstantis minimalaus pragyvenimo lygį; b) mažesnio minimalaus darbo užmokesčio nustatymas kai kurioms darbuotojų grupėms yra trumpalaikio pobūdžio priemonė ir turėtų būti taikoma tik esant tam tikroms ekonominėms arba socialinėms sąlygoms.

5. Priėmus sprendimą diferencijuoti minimalų darbo užmokestį Lietuvoje reikėtų vengti esamo jo lygio mažinimo, nes tai reikštų darbuotojų gyvenimo lygio smukimą. Didėjant bendram minimalaus darbo užmokesčio lygiui šalyje pasirinktų darbuotojų grupių jis galėtų būti iššaldomas. Pirmajame diferencijavimo etape neturėtų būti naudojamas daugiau nei vienas diferencijavimo kriterijus (t. y. žemesnis minimalaus darbo užmokesčio lygis galėtų būti nustatomas arba tik kai kurioms ekonominėms veikloms, arba tik kai kuriems regionams, arba tik kai kurioms darbuotojų grupėms).



## LITERATŪRA

1. **Gerikienė V., Marčinskas A.** Atlyginimo už darbą tendencijos ekonomikos globalizavimo kontekste // *Ekonomika*. 2002. Nr. 60.
2. **Constitution.** International Labour Organization, 1919. <http://www.ilo.org/public/english/about/iloconst.htm#annex>
3. **Recommendation** No. 135. Minimum Wage Fixing Recommendation. – ILO, 1970.
4. **Minimum** Wages: Wage fixing machinery, application and supervision. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. – Geneva, ILO, 1992.
5. **Ghella Y.** Minimum wages and youth unemployment. Employment and training papers No. 26, Employment and Training Department, International Labour Office. – Geneva, 1998.
6. **Raines P.** The impact of European integration on the development of national labour markets. Employment paper 2000/1. International Labour Office. – Geneva, 2000.
7. **Wages, Benefits, Poverty Line and Meeting Workers' Needs in the Apparel and Footwear Industries of Selected Countries.** US Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs. – Washington, 2000.
8. **Clare R.** Minimum wages in the European Union, 2002. Statistics in focus. – EUROSTAT, European Communities, 2002.
9. **Minimum** Wage Fixing: a Summary of Selected Issues. – ILO, Labour Law and Labour Relations Branch (LEG/REL). Briefing note No. 14. 1998.
10. **Earnings** and Salaries // Economic Portrait. [http://statec.gouvernement.lu/html\\_en](http://statec.gouvernement.lu/html_en)
11. **Minimum** Wage-Fixing in Netherlands. – ILO, Labour Law and Labour Relations Branch (LEG/REL). Briefing note No. 7. 1997.
12. **Minimum** Wage-Fixing in Portugal. – ILO, Labour Law and Labour Relations Branch (LEG/REL). Briefing note No. 8. 1997.





## ***Minimum Wage Differentiation: International Attitudes and EU Experience***

***Assoc. Prof. Dr. Valerija Gerikienė***

*Vilnius University*

***Dr. Inga Blažienė***

*Senior Researcher of Lithuanian Institute of Labour and Social Research*

### **SUMMARY**

*International Labour Organisation's attitudes towards minimum wage determination and differentiation are analysed in the article. Comparative analysis of minimum wage determination, adjustment and differentiation in selected European countries as well as main conclusions about minimum wage differentiation possibilities in Lithuania are provided.*

*The analysis of the experience of States Members of the European Union shows that the practice of a differentiation of the minimum wage is applied in most of them, however, the criteria of such differentiation are different. In many states, the minimum wage is differentiated taking into account the age and experience of employees. Usually, a lower minimum wage is fixed for youth in order to encourage young persons to improve their skills. A lower minimum wage is also established for probationers, apprentices, and students during their practice, schoolchildren as well as employees on the start of their working activities.*

*The minimum wage is differentiated dependently on economical activities and regions of the state as well. Usually, a lower minimum wage is established for employees of the agricultural sector and home workers. The group of the most rarely used criteria of differentiation of the minimum wage includes the size of the enterprise, the number of dependents of the employee, his (her) health status.*

*However, the problem of differentiation of the minimum wage is urgent for states where the minimum wage is rather high, considerably exceeding the minimal living standard. Establishment of a lower minimum wage for some groups of employees is a measure of a short-time character and is applied upon certain economical or social conditions only. After an adoption of a decision on a differentiation of the minimum wage in Lithuania, an essential reduction of its level should be avoided. On increase of the general level of the minimum wage in the state, it may be frozen for certain groups of employees.*

