



Briselē, 28.10.2020.
SWD(2020) 246 final

KOMISIJAS DIENESTU DARBA DOKUMENTS
IETEKMES NOVĒRTĒJUMA KOPSAVILKUMA ZIŅOJUMS

Pavaddokuments dokumentam

Priekšlikums
EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

par adekvātu minimālo algu Eiropas Savienībā

{COM(2020) 682 final} - {SEC(2020) 362 final} - {SWD(2020) 245 final}

Kopsavilkums
Ietekmes novērtējums par Komisijas priekšlikumu par adekvātu minimālo algu Eiropas Savienībā
A. Rīcības nepieciešamība
Pamatojums. Risināmā problēma
<p>Lai garantētu taisnīgus darba un dzīves apstākļus, kā arī veidotu taisnīgu un noturīgu ekonomiku un sabiedrību, ir svarīgi nodrošināt, ES darba ņēmējiem adekvātu algu. Tomēr pēdējo desmitgažu laikā zemās algas daudzās dalībvalstīs ir atpalikušas no citām algām, tādējādi pasliktinot nodarbinātu personu nabadzību, algu nevienlīdzību un zemi atalgotu personu spēju pārvarēt ekonomiskās grūtības.</p> <p>Šajā vispārējā kontekstā liela nozīme ir minimālajai algai. Minimālās algas aizsardzību var nodrošināt ar koplīgumiem (kā tas ir 6 dalībvalstīs) vai ar likumā noteikto minimālo algu (kā tas ir 21 dalībvalstī). Ja alga noteikta atbilstošā līmenī, tā nodrošina darba ņēmējiem pienācīgu iztiku, uztur iekšzemes pieprasījumu, pastiprina stimulus strādāt un samazina nodarbinātu personu nabadzību un nevienlīdzību algu sadalījuma zemākajā līmenī. Tādējādi tiek atbalstīta dzimumu līdztiesība, jo sievietes, kuras saņem minimālo vai tai pietuvinātu algu, ir vairāk nekā vīriešu.</p> <p>Tomēr daudzi darba ņēmēji ES pašlaik nav aizsargāti ar adekvātu minimālo algu. Lielākajā daļā dalībvalstu ar likumā noteikto minimālo algu tā ir pārāk zema salīdzinājumā ar citām algām un/vai lai nodrošinātu pienācīgus iztiku. Tas redzams, pamatojoties uz plaši izmantotajām atsauces vērtībām: i) valsts likumā noteiktā minimālā alga gandrīz visās dalībvalstīs ir zemāka par 60 % no medianālās algas vai 50 % no vidējās algas. Turklāt konkrētas darba ņēmēju grupas ir izslēgtas no aizsardzības, ko nodrošina valsts likumā noteiktā minimālā alga. Dalībvalstīs, kuras paļaujas uz darba koplīguma slēgšanas sarunām, uz dažiem darba ņēmējiem neattiecas darba koplīgumos paredzētā minimālās algas aizsardzība. Neapvertos darba ņēmēju īpatsvars četrās valstīs ir no 10 % līdz 20 %, bet vienā valstī – 55 %.</p> <p>Daži šīs problēmas cēloņi ir kopīgi abām sistēmām, proti: lejupslīdoša tendence attiecībā uz darba koplīguma slēgšanas sarunām un atbilstības trūkums spēkā esošajiem valsts noteikumiem. Turklāt daži cēloņi ir raksturīgi tieši līgumā noteiktās minimālās algas noteikšanas sistēmām, proti: skaidru un stabilu kritēriju trūkums minimālo algu noteikšanā un atjaunināšanā, nepietiekama sociālo partneru iesaiste, zemāku likmju izmantošana konkrētām grupām (diferencēšana), samazinājumu piemērošana, pamatojoties uz aprīkojuma vērtību vai citām izmaksām (atskaitījumi), un atbrīvojumu izmantošana.</p>
Paredzamie šīs iniciatīvas mērķi
<p>Šīs iniciatīvas mērķis ir uzlabot darba nosacījumus, nodrošinot, ka darba ņēmējiem Savienībā ir pieejama minimālās algas aizsardzība, ko nodrošina adekvāta likumā noteiktā minimālā alga vai nolīgumi, un tādējādi nodrošinot pienācīgu iztiku neatkarīgi no darba vietas. Šis mērķis ir jāsasniedz, vienlaikus ņemot vērā ietekmi uz darbvietu radīšanu un konkurētspēju, tostarp attiecībā uz MVU. Šī iniciatīva neskar dalībvalstu brīvību vai nu noteikt ar likumu noteikto minimālo algu, vai veicināt piekļuvi koplīgumiem saskaņā ar katras valsts tradīcijām un īpatnībām un pilnībā respektējot valsts kompetences un sociālo partneru līgumslēgšanas brīvību. Lai sasniegtu šo vispārējo mērķi, ES iniciatīvas konkrētie mērķi būtu uzlabot minimālās algas adekvātumu un paplašināt minimālās algas aptvērumu.</p>
ES līmeņa rīcības pievienotā vērtība
<p>ES rīcības mērķis ir nodrošināt nepieciešamo impulsu minimālās algas noteikšanas sistēmu reformēšanai. Lai gan minimālās algas noteikšana ir valsts kompetencē, ES satvars nodrošinātu, ka progress nav daļējs vai nevienmērīgs, atbalstot augšupējas sociālās konverģences procesu, kas nāktu par labu ES ekonomikai kopumā. Esošie ES instrumenti, jo īpaši Eiropas pusgads, nav bijuši pietiekami, lai novērstu pašreizējos trūkumus valsts minimālās algas noteikšanas sistēmās. Ja ES līmenī netiks veikti turpmāki politikas pasākumi, problēma, visticamāk, skars aizvien vairāk valstu. Tajā pašā laikā atsevišķas valstis bija atturīgas uzlabot minimālās algas noteikšanu, domājot, ka tas varētu negatīvi ietekmēt to ārējo izmaksu konkurētspēju. ES rīcība nodrošinās vienlīdzīgus konkurences apstākļus uzņēmumiem un darba ņēmējiem vienotajā tirgū, atbalstot un nodrošinot godīgu konkurenci, kuras pamatā ir inovācija un ražīgums, vienlaikus ievērojot atbilstošus sociālos standartus. Dalībvalstis to nevar panākt vienas pašas.</p>
B. Risinājumi
Apsvērtie leģislatīvie un neleģislatīvie politikas risinājumi. Vēlamais risinājums. Pamatojums
<p>Līdztekus pamatscenārijam tiek apsvērti trīs politikas pasākumu kopumi, katrā no tiem apvienojot pasākumus piecās jomās:</p> <p>darba koplīguma slēgšanas sarunas algu noteikšanā, kā arī to izpilde un uzraudzība ietekmē gan valstis, kas paļaujas uz darba koplīguma slēgšanas sarunām, lai nodrošinātu minimālās algas aizsardzību, gan valstis, kurās pastāv likumā noteiktās minimālās algas noteikšanas sistēmas. Valsts satvari likumā noteiktās minimālās</p>

algas noteikšanai un atjaunināšanai, sociālo partneru iesaiste likumā noteiktās minimālās algas noteikšanā un diferencēšanā, kā arī atskaitījumi un atbrīvojumi no minimālās algas ietekmē tikai likumā noteiktās sistēmas. Politikas pasākumu kopumi atšķiras sociālo partneru lomas ziņā minimālās algas noteikšanas sistēmas pārvaldībā un – attiecībā uz dalībvalstīm ar valsts likumā noteikto minimālo algu, – valdības rīcības brīvības ziņā minimālās algas noteikšanā un atjaunināšanā.

A kopums aicina visas dalībvalstis aktīvi atbalstīt darba koplīguma slēgšanas sarunas algu noteikšanā, lai stiprinātu sociālo partneru lomu, tostarp administratīvi paplašinot koplīgumu aptvērumu. Attiecībā uz dalībvalstīm ar likumā noteikto minimālo algu, tajā paredzēta cieša sociālo partneru iesaiste minimālās algas noteikšanā un noteikts, ka ir paredzēts aizliegt atbrīvojumi, diferencēšana un atskaitījumi. Likumā noteiktās minimālās algas adekvātumu izvērtētu, ņemot vērā valsts pienbācīga dzīves līmeņa standartus. **B kopums** aicina visas dalībvalstis atbalstīt darba koplīguma slēgšanas sarunas algu noteikšanā, jo īpaši, ja darba koplīguma slēgšanas sarunu aptvērums ir neliels. Turklāt attiecībā uz dalībvalstīm, kurās ir ar valsts likumu noteikta minimālā alga, pasākumu kopumā paredzēts, ka valsts satvaros ir skaidri kritēriji minimālās algas adekvātumam un indikatīvas atsaucē vērtības, piemēram, 60 % no medianālās bruto algas vai 50 % no vidējās bruto algas, un spēcīgāka sociālo partneru loma salīdzinājumā ar pamatscenāriju. Tajā arī noteikts, ka diferencēšanai un atskaitījumiem jābūt objektīvi pamatotiem un samērīgiem. **C kopums** arī aicina visas dalībvalstis atbalstīt darba koplīguma slēgšanas sarunas algu noteikšanā, jo īpaši, ja darba koplīguma slēgšanas sarunu aptvērums ir neliels. Turklāt tiek sagaidīts, ka dalībvalstīs ar valsts likumā noteikto minimālo algu valsts satvars galvenokārt balstīsies uz automātisku indeksāciju un atsaucē vērtību izmantošanu, lai sasniegtu iniciatīvas mērķus, savukārt diferencēšanai un atskaitījumiem jābūt objektīvi pamatotiem un samērīgiem. **Visi pasākumu kopumi** ietver šādus noteikumus par izpildi un uzraudzību, bet nošķir abu veidu sistēmas: stiprināt algu klauzulu izpildi koplīgumos un stiprināt likumā noteiktās minimālās algas piemērošanu, ja tāda ir, nodrošinot darba koplīgumos noteikto algu un likumā noteikto minimālo algu ievērošanu publiskajā iepirkumā, kā arī uzlabot uzraudzības un datu vākšanas mehānismus.

B kopums ir vēlamais pasākumu kopums, jo tas piedāvā vislabāko līdzsvaru starp politikas mērķu sasniegšanu ar saistītajām izmaksām, kā arī ļauj samērīgi sasniegt politikas mērķus. Tajā ir ievērota vispārāzīta valstu kārtība un atstāta rīcības brīvība dalībvalstīm un sociālajiem partneriem.

Kā juridiskie instrumenti tika apsvērta direktīva, Padomes ieteikums un abu apvienojums. Vēlamais instruments būtu direktīva, jo tā paredz izpildāmas minimālās prasības, vienlaikus atstājot dalībvalstu ziņā iejaukšanās metodes un veida noteikšanu nolūkā sasniegt mērķus.

Atbalsts konkrētajiem risinājumiem

Ieinteresētās personas bija vienprātīgas par to, cik svarīgi ir aizsargāt darba ņēmējus ar taisnīgu minimālo algu. Apspriešanās vadmotīvs bija nacionālo tradīciju respektēšana, sociālo partneru autonomija un koplīgumu ievērošana. Visi sociālie partneri, lielākā daļa dalībvalstu delegātu no attiecīgajām Padomes komitejām un Eiropas Parlamenta deputāti atbalstīja darba koplīguma slēgšanas sarunu stiprināšanu un sociālo partneru iesaisti likumā noteiktās minimālās algas noteikšanā. Arodbiedrības aicināja noteikt stabilus un skaidrus minimālās algas noteikšanas kritērijus, ko atbalstīja dažu dalībvalstu delegāti. Lielākā daļa darba devēju uzskatīja, ka tas ir valsts kompetencē. Arodbiedrības atbalstīja atbrīvojumu/diferencēšanas aizliegumu/ierobežošanu, bet darba devēji bija pret. Par to dalībvalstu delegātu domas dalījās. Plašu atbalstu guva atbilstības uzlabošana, taču daži darba devēji uzskatīja, ka tas ir valsts pienākums. Attiecībā uz juridisko instrumentu liels skaits darba devēju un vairāku dalībvalstu delegāti atbalstīja nesaistošu instrumentu, kas varētu būt Padomes ieteikums, savukārt arodbiedrības, dažu dalībvalstu delegāti, kā arī viena vadošā sociālā NVO atbalstīja direktīvu.

C. Vēlamā risinājuma ietekme

Ieguvumi no vēlamā risinājuma (ja nav, no galvenajiem risinājumiem)

Vēlamais pasākumu kopums palielinās minimālo algu aptuveni pusē dalībvalstu. Aptuveni 25 miljoni darba ņēmēju varētu gūt labumu no šī palielinājuma, ja dalībvalstīs, kurās ir likumā noteiktā minimālā alga, to palielinātu līdz 60 % no medianālās algas vai 50 % no vidējās algas. Likumā noteiktās minimālās algas pieaugums vairākās dalībvalstīs varētu pārsniegt 20 %. Ja dalībvalstīs, kurās ir likumā noteiktā minimālā alga, to palielinātu līdz 60 % no medianālās algas vai 50 % no vidējās algas, minimālās algas palielināšanas rezultātā par 10 % samazinātos darba samaksas nevienlīdzība un nodarbinātu personu nabadzība un vidēji par aptuveni 5 % samazinātos vīriešu un sieviešu izpeļņas atšķirība. Paredzams, ka palielināta minimālā alga uzlabos nodarbinātības stimulus.

Stiprinot un paplašinot darba koplīgumu slēgšanas sarunu aptvērumu algu noteikšanā, nāks par labu darba ņēmējiem, veicinot algu pieaugumu visās dalībvalstīs. Turklāt minimālās algas piemērošanas un uzraudzības stiprināšana palīdzēs nodrošināt, ka darba ņēmēji gūst labumu no faktiskas pieejas minimālās algas aizsardzībai un saņem algu, kas viņiem pienākas. Dalībvalstīs, kas paļaujas uz darba koplīguma slēgšanas sarunām, atbalsts darba koplīgumu slēgšanas sarunām algu noteikšanā palielinās aizsargāto darba ņēmēju skaitu, kā arī uzlabos atbilstību tur, kur tā ir zema. Valstīs, kurās ir likumā noteiktā minimālā alga, skaidru un stabilu kritēriju

izmantošana minimālās algas noteikšanā un atjaunināšanā, kā arī spēcīgāka sociālo partneru loma uzlabos minimālās algas adekvātumu un uzņēmējdarbības vidi. Turklāt diferencēšanas un atskaitījumu ierobežošana nozīmē, ka mazāk darba ņēmēju saņems par minimālo algu zemāku algu.

Vēlamā risinājuma izmaksas (ja nav, galveno risinājumu izmaksas)

Ekonomiskā ietekme ietver lielākas darbaspēka izmaksas uzņēmumiem, augstākas cenas un – mazākā mērā – zemāku peļņu. Aplēses liecina, ka aptuveni ¾ no ekonomiskajām izmaksām, ko rada augstākas minimālās algas, sedz patērētāji, bet aptuveni ¼ no tām sedz uzņēmumi. Ietekmi uz uzņēmumiem mazina fakts, ka pieaug zemi atalgotu darba ņēmēju patēriņš, tādējādi atbalstot iekšzemes pieprasījumu. Paredzams, ka kopējo ES algu izdevumu pieaugums būs mērens – aptuveni 1 % (EUR 51-53 miljardi gadā), ja dalībvalstis ar likumā noteikto minimālo algu to palielinās līdz 60 % no medianālās algas vai 50 % no vidējās algas. Paredzams, ka arī ietekme uz kopējo konkurētspēju nebūs liela. Turklāt uzlabotajiem minimālās algas noteikšanas mehānismiem būtu jāmazina iespējamā negatīvā ietekme uz uzņēmumiem. Pakete nodrošina dalībvalstīm pietiekamu elastību, lai ņemtu vērā ekonomiskos apstākļus un ietekmi uz konkrētām nozarēm, reģioniem un MVU.

Paredzams, ka būs ierobežota iespējamā negatīvā ietekme uz nodarbinātību. Ja dalībvalstis ar likumā noteikto minimālo algu to palielinātu līdz 60 % no medianālās algas vai 50 % no vidējās algas, tas skartu aptuveni 0,5 % no kopējās nodarbinātības. Ieguvumi no minimālās algas palielināšanas attiecīgajiem darba ņēmējiem ievērojami atsvērtu iespējamo negatīvo ietekmi uz šo darba ņēmēju nodarbinātību.

Ietekme uz uzņēmumiem, arī MVU un mikrouzņēmumiem

MVU nodarbina aptuveni 87 % no minimālās algas saņēmējiem (salīdzinājumā ar aptuveni divām trešdaļām no visiem darba ņēmējiem). Paredzams, ka tos ietekmēs līdzīga tiešo izmaksu proporcija uzņēmumiem. Ietekmes apmēru uz MVU noteiks valsts kritēriji likumā noteiktās minimālās algas līmeņa noteikšanai. Likumā noteiktās minimālās algas palielināšana līdz 60 % no medianālās algas vai 50 % no vidējās algas visās valstīs, kurās ir likumā noteiktā minimālā alga, nozīmētu neto izmaksu pieaugumu par aptuveni EUR 12 miljardiem. Tomēr iespējamā negatīvā ietekme uz MVU varētu būt ierobežota. Pirmkārt, tie, visticamāk, spēs paaugstināt darbaspēka izmaksas novirzīt uz patērētājiem, paaugstinot cenas. Otrkārt, paaugstināta minimālā alga var arī palielināt pieprasījumu pēc viņu pakalpojumiem. Darbaspēka izmaksu pieauguma iespējamo negatīvo ietekmi uz MVU daļēji atsvērtu pakāpeniskāks un paredzamāks minimālās algas pieaugums, kas uzlabotu uzņēmējdarbības vidi.

Nozīmīga ietekme uz valstu budžetiem un pārvaldes iestādēm

Paredzams, ka minimālās algas pieaugums, ko nosaka saskaņā ar šo iniciatīvu noteiktie valsts kritēriji, uzlabos valsts budžeta bilanci (zem 0,1 % no IKP). Gaidāms, ka ietekme uz administratīvo slogu būs ierobežota, jo tās mērķis ir stiprināt iestādes un jau izveidotās procedūras.

Cita būtiska ietekme

Jā, visi pasākumu kopumi ietekmēs pamattiesības. Paredzams, ka tie atbalstīs dzimumu līdztiesību un palīdzēs samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības, jo lielākā daļa minimālās algas saņēmēju (aptuveni 60 % ES) ir sievietes.

D. Turpmākā rīcība

Politikas pārskatīšanas termiņš

Komisija iniciatīvu izvērtēs 5 gadus pēc tās stāšanās spēkā saskaņā ar labāka regulējuma pamatnostādņem. Progresu iniciatīvas mērķu sasniegšanā uzraudzīs, izmantojot virkni rādītāju, kas saistīti ar iniciatīvas mērķiem.