

Lietuvos laisvosios rinkos instituto pozicija ir siūlymai dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo

Lietuvos laisvosios rinkos institutas (toliau – LLRI), išanalizavęs Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos siūlymą minimalųjį darbo užmokestį (toliau – MMA) didinti nuo 555 iki 607 eurų (būtų didinama 9,4 procento), nepritaria MMA didinimui ir teikia savo poziciją bei siūlymus. Taip pat skatina atsižvelgti į Europos centrinio banko (toliau – ECB), Europos Komisijos (EK) ir Tarptautinio valiutos fondo (toliau – TVF) rekomendacijas Lietuvai.

MMA yra reguliuojamas ne visose valstybėse. Tam yra fundamentalių priežasčių, dėl kurių minimalaus atlyginimo didinimas gali turėti šalutinių nepageidaujamų pasekmių. Nors dažniausiai ir teigiama, kad padidinus MMA, turėtų pagerėti mažiausiai uždirbančios visuomenės dalies gyvenimo sąlygos, tačiau gali būti ir priešingai.

LLRI pozicijoje atkreipia dėmesį į ECB, EK ir TVF raginimus Lietuvai bei į neigiamas MMA didinimo pasekmes:

- Tarptautinės organizacijos perspėja dėl spartaus atlyginimo augimo, sulėtėjusio darbo produktyvumo augimo ir dar 2016 m. rekomendavo pristabdyti MMA didinimą. EK 2019 metų Lietuvos ataskaitoje atkreipia dėmesį, kad žemas produktyvumo augimas lyginant su atlyginimų augimu gali sumažinti Lietuvos konkurencingumą ir padidinti infliaciją. Nuo 2012 metų Lietuvoje produktyvumo augimas atsilieka nuo vidutinio atlyginimo augimo vidutiniškai daugiau nei 4 procentiniais punktais kasmet.
- Svarstant didinti MMA, svarbu įvertinti ne tik VDU, bet ir tokius kriterijus, kaip šalies ūkio sektorius, veiklos pobūdis, šešėlinės ekonomikos dydis, infliacija, darbo produktyvumo lygis, MMA gaunančių darbuotojų dalis įvairiuose ekonominės veiklos sektoriuose, nedarbo lygio teritorinis pasiskirstymas ir pan.
- MMA ir vidutinio darbo užmokesčio (toliau – VDU) santykis yra vienas didžiausių Europos Sąjungoje ir net 45 Lietuvos savivaldybėse šis santykis viršija 50 proc.
- MMA didinimas ypač neigiamai atsilies mažai pelningoms, prastesnėje finansinėje padėtyje esančioms, ar santykinai daug MMA uždirbančių žmonių įdarbinančioms įmonėms (pavyzdžiui, kurioms reikia daugiau nekvalifikuotos darbo jėgos) ir jų darbuotojams. Daugiau darbuotojų, kuriems mokama MMA, įdarbina būtent tie sektoriai, kuriuose pelningumas yra mažesnis.
- Dėl MMA kėlimo padidėjusių darbo užmokesčio sąnaudų gali būti sudėtinga į darbo rinką patekti jaunimui, o taip pat ir įsidarbinti darbo patirties neturintiems ar žemos kvalifikacijos darbuotojams.
- MMA didinimas gali sulėtinti nedarbo lygio mažėjimą, ypač tose Lietuvos apskrityse, kuriose jau dabar ši problema yra aktualiausia.
- Keliant MMA gali potencialiai didėti dirbančiųjų šešėlinėje darbo rinkoje skaičius.
- Dėl MMA didėjimo išaugusius darbo užmokesčio kaštus, įmonės linkusios kompensuoti keldamos prekių kainas.
- Dėl MMA didinimo didėtų nuo šio dydžio priklausomų mokesčių ir įmokų našta (dirbantiesiems pagal verslo liudijimus, ūkininkams, šeimynų dalyviams, bei dirbantiems už MMA nepilnu etatu).

1. Didelis MMA ir vidutinio darbo užmokesčio santykis – našta darbo rinkai, ypač šalies regionuose.

Paprastai MMA didinimas argumentuojamas tuo, kad MMA Lietuvoje yra maža. Tačiau netikslinga MMA tarp valstybių lyginti nominaliai (eurais). Kur kas svarbesnis yra MMA santykis su vidutinėmis žmonių pajamomis, t. y. kokia yra minimali alga lyginant su vidutiniu atlyginimu. MMA ir VDU santykis parodo tikrąją MMA našta darbo rinkai – kuo didesnis šis santykis, tuo sunkiau įmonėms prisitaikyti prie MMA reikalavimo.

Pasak TVF 2018 m. vykdytos misijos Lietuvoje⁴, siekiant išvengti neigiamų MMA pasekmių darbuotojams ir per didelės naštos darbdaviams, MMA bei VDU santykis neturėtų viršyti 40 proc.

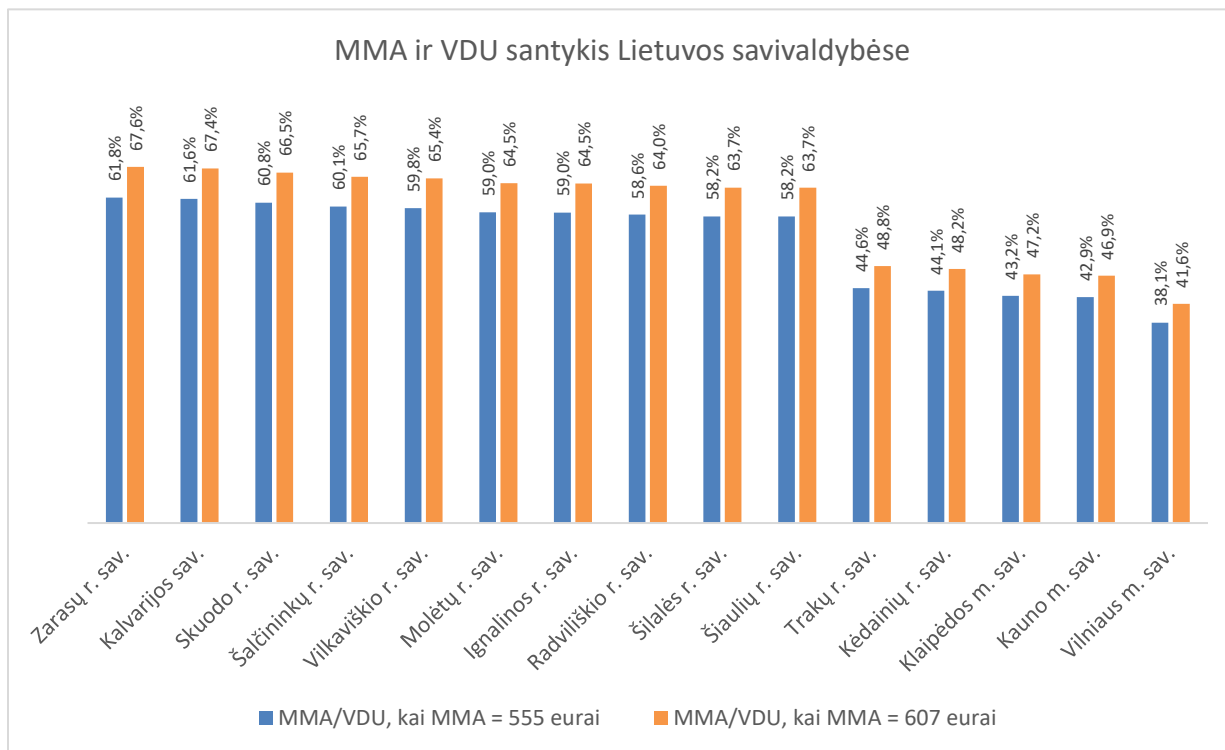
Santykiui esant didesniai, kyla grėsmė, kad tam tikros žmonių grupės praras įsidarbinimo galimybes (ypač jaunimas, kaimiškų vietovių gyventojai bei žemos kvalifikacijos darbuotojai).

Depolitizuoti MMA nustatymą yra sveikintinas žingsnis, tačiau pasirinkti režiai, kad MMA ir VDU santykis turėtų būti tarp 45 ir 50 procentų automatiškai iššaukia neigiamus MMA padarinius ir viršija TVF siūlomas ribas. Juo labiau, Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarime „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio“ numatyta, kad MMA ir VDU santykis turi atitikti ketvirtadalio didžiausią santykį tarp VDU ir MMA turinčių Europos Sąjungos (toliau – ES) valstybių narių vidurkį, kas lemia, kad Lietuva visuomet turės vieną didžiausių santykių Europos Sąjungoje. Keliant MMA iki 607 eurų, MMA ir VDU santykis pasiektų 47.5 proc., kuris atitiktų ketvirtadalio ES valstybių turinčių didžiausią MMA ir VDU santykio vidurkį, ir būtų antras pagal dydį Europos Sąjungoje.

Vertinant MMA ir VDU santykį atskirose Lietuvos savivaldybėse, nustatyta, kad pakėlus MMA iki 607 eurų, net 55 savivaldybėse MMA sudarytų 50 proc. ir daugiau tose savivaldybėse mokamo VDU, ir tik 5 savivaldybėse MMA ir VDU santykis būtų mažesnis nei 50 proc. Net Vilniaus mieste, MMA ir VDU santykis viršytų TVF paminėtą 40 proc. ribą.

Didžiausias MMA ir VDU santykis būtų Zarasų rajono (67,6 proc.), Kalvarijos (67,4 proc.), Skuodo rajono (66,5 proc.) savivaldybėse, t. y. beveik 20 proc. punktų viršytų visos šalies vidurkį (47,5 proc.). Mažiausias santykis – Vilniaus miesto (41,6 proc.) ir Kauno miesto (46,9 proc.) savivaldybėse.

Santykio atotrūkis skirtingose savivaldybėse rodo, jog VDU savivaldybėse skiriasi nuo didžiųjų miestų ir keliant MMA reikėtų atsižvelgti ne tik į bendrus šalies rodiklius, tačiau ir į atskirus regionus bei poveikį jiems.



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento duomenys, 2019 m I ketv. Šalies ūkis be individualiųjų įmonių.

2. MMA didinimas nespręs struktūrinio pobūdžio darbo rinkos problemų, dėl spartaus atlyginimų augimo bei jo neatliepančio produktyvumo nukentės šalies konkurencingumas ir gali didėti infliacija.

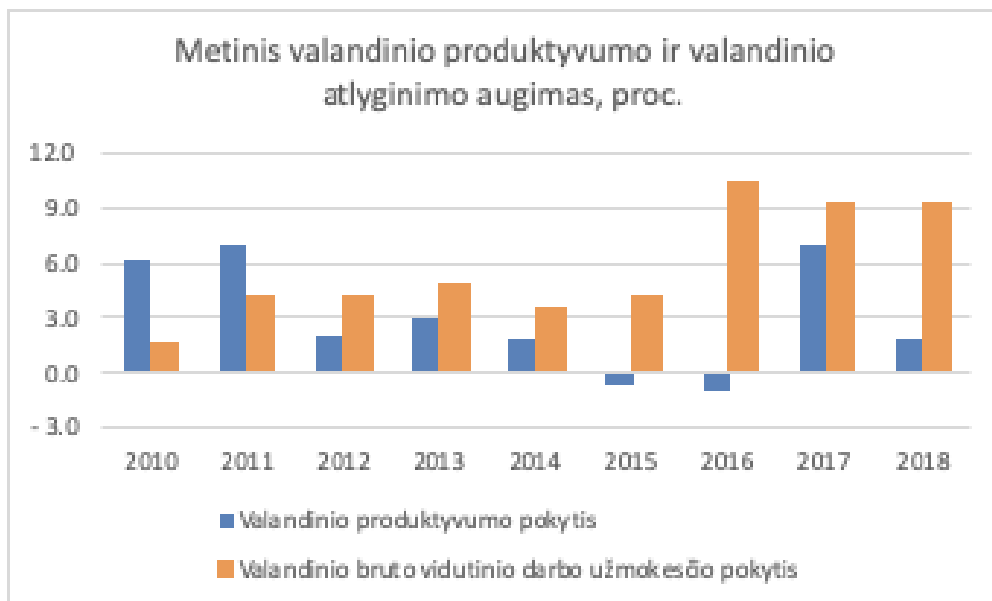
2017 m. rugpjūčio mėn. ECB įvertinęs Lietuvos ir kitų Baltijos šalių ekonomiką, išskyrė laipsnišką konkurencijos mažėjimą, kurį rodo per pastaruosius metus ženkliai išaugę darbo kaštai. Pagrindinės to priežastys – spartus atlyginimų augimas ir reikšmingai sulėtėjęs darbo našumo augimas, mažėjantis

produktyvumas, kai realios sąnaudos darbuotojui paaugo.¹

ECB pranešime pabrėžiama, kad kylanti įtampa dėl darbo užmokesčio esant sąlyginai lanksčiai darbo rinkai yra ženklas, kad didžioji nedarbo dalis yra struktūrinio pobūdžio problema. Besitęsianti emigracija, nors šalių ekonomikos ir atsigauna po ekonominės krizės, prisideda prie darbo jėgos trūkumo, išlieka įgūdžių ir darbo rinkos poreikių neatitikimas. Be to, pabrėžiama, kad darbo užmokesčio dinamiką lėmė ir smarkiai padidintas minimalus atlyginimas. Todėl labai svarbu imtis priemonių, kurios ne tik spręstų įgūdžių neatitikimo problemas, bet ir skatintų produktyvumo augimą bei užtikrintų, kad darbo užmokestis didėtų drauge su darbo našumo augimu.

Europos Komisija 2019 metų Lietuvos ataskaitoje² taip pat pastebėjo, kad produktyvumo augimas atsilieka nuo atlyginimų augimo ir viena to priežasčių yra staigus minimalaus atlyginimo didinimas. Kol kas, pasak EK, tai nesukėlė neigiamų pasekmių ekonomikai, nes įmonės susimąžino pelningumo maržas, bet jei situacija nesikeis greitu metu ir produktyvumo augimas nepasivys atlyginimo augimo, nukentės Lietuvos konkurencingumas.

Atkreipiame dėmesį, kad nuo 2012 realus darbo užmokesčio didėjimas ženkliai pranoksta produktyvumo augimą, o tai prisideda prie spartesnės infliacijos ir smukdo šalies konkurencingumą. Nuo 2012 metų produktyvumo augimas atsilieka nuo vidutinio atlyginimo augimo vidutiniškai daugiau nei 4 procentiniais punktais kasmet. Šalia to, lyginant Lietuvą pagal realų darbo produktyvumą su kitomis ES šalimis narėmis, taip pat ženkliai atsiliegame.



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento ir Eurostat duomenys.



Šaltinis: Eurostat. 2017 m. duomenys

3. MMA didinimas ne tik kenkia darbo patirties neturintiems ar žemos kvalifikacijos darbuotojams, bet ir jiems sudaro kliūtis patekti į darbo rinką.

2018 m. LLRI išanalizavo daugiau nei 20 skirtingų tyrimų,¹⁹ analizuojančių MMA poveikį skirtingose šalyse įvairiais laikotarpiais. Iš jų absoliuti dauguma rodo, kad MMA didinimas labiausiai kenkia tiems, kam turėtų padėti – asmenims, neturintiems darbo patirties ar dirbantiems žemos kvalifikacijos darbus. Šie asmenys ne visada savo produktyvumu pateisina padidintą MMA. Dėl to, įmonėms neturint finansinių galimybių mokėti padidintą minimalų atlyginimą, būtent jie atsiduria tarp pirmųjų, kurie arba praranda turimas darbo vietas, arba darbdaviai vengia juos samdyti.

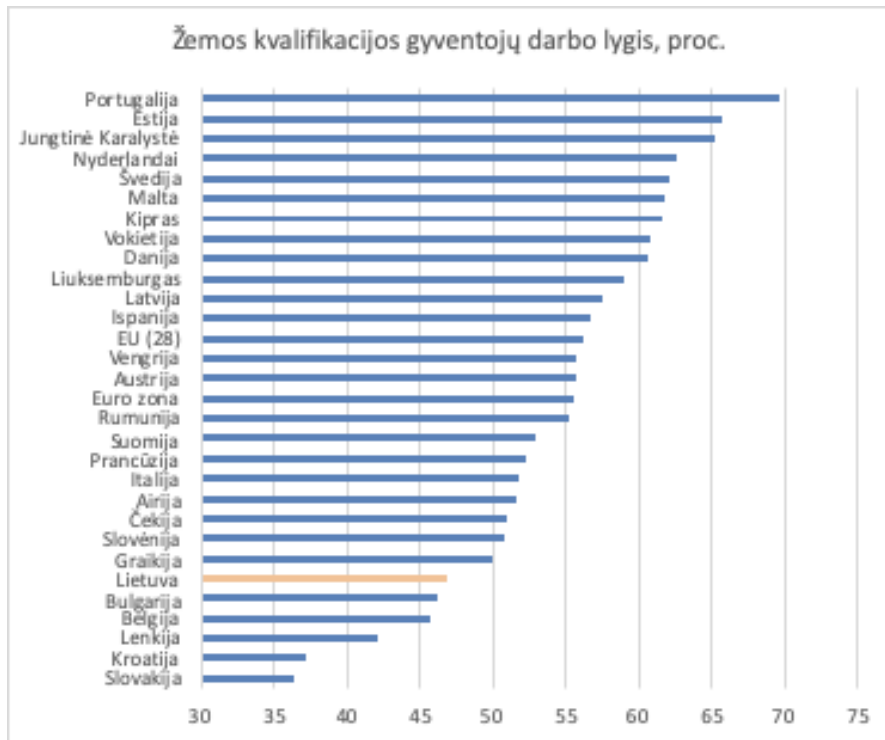
Panašius rezultatus atskleidė 2015 m. 4Liberty.eu atlikta analizė²², kurioje nagrinėjama MMA didinimo įtaka šešiose ES šalyse (Čekijoje, Vengrijoje, Lietuvoje, Lenkijoje, Slovakijoje ir Slovėnijoje). Analizė parodė, kad minimalaus atlyginimo didinimas turėjo neigiamų pasekmių visoms analizuotoms šalims. Užuo mažinęs socialinę atskirtį, aukštas minimalaus darbo užmokesčio lygis apribojo įsidarbinimo galimybes labiausiai pažeidžiamų socialinių grupių atstovams¹.

LLRI 2017 m. atlikto tyrimo rezultatų analizė parodė, kad dėl pastarųjų MMA padidinimų Lietuvoje kas trečia įmonė atsisakė planų įdarbinti naujus tiek kvalifikuotus, tiek mažiau kvalifikuotus

¹ Pavyzdžiui, Slovakijos patirtis rodo, jog 2008–2013 metais MMA augimas viršijo vidutinio atlyginimo augimą bei sumažino įsidarbinimo galimybes bedarbiams ir žemesnės kvalifikacijos darbuotojams. Lenkijos ir Čekijos patirtys atskleidė, kad dirbtinis MMA kėlimas skaudžiausiai paveikia socialiai pažeidžiamiausias grupes. Daugiau nei 50 proc. darbuotojų netekusių darbo po 2008 m. MMA kėlimo Lenkijoje buvo pagal terminuotas darbo sutartis dirbančios moterys. Čekijos atveju labiausiai nukentėjo žemesnės kvalifikacijos ir mažiausiai uždirbantys darbuotojai, nes su MMA kėlimu susijusių darbo išlaidų padidėjimas dar labiau sumažino jų įsidarbinimo galimybes

darbuotojus.²

Svarbu pastebėti, kad ir taip Lietuva rikiuojasi šešta nuo galo Europos Sąjungoje pagal žemos kvalifikacijos gyventojų įsidarbinimo lygį, o viena to priežasčių galėtų būti didelė finansinė našta įdarbinti žemos kvalifikacijos darbuotojus. MMA lygis Lietuvoje apunkina galimybes įsidarbinti žemesnės kvalifikacijos darbuotojams, o tai gilina tiek emigracijos problemą, tiek išstumia žemos kvalifikacijos darbuotojus iš darbo rinkos. TVF, misijos Lietuvoje metu 2018 m., taip pat pabrėžė, kad MMA didinimas nėra efektyvi priemonė kovojant su skurdu ir paskatino Lietuvą peržvelgti pajamų ir turto testu paremtą socialinę paramą užuot didinus MMA.



Šaltinis: Eurostat, 2018 m.

4. MMA didinimas labiau neigiamai veikia prastesnėje finansinėje padėtyje esančias įmones, jos linkusios sumažinti naujų darbuotojų samdymą.

2017 m. LLRI atliktos MMA didinimo poveikio apklausos³ rezultatų analizė parodė, jog 2016 m. lyginant su 2015 m., kuomet MMA buvo keliami net 4 kartus⁴, daugiau įmonių atsidūrė blogesnėje finansinėje padėtyje (29 proc.). Įmonės nurodė, kad pagrindinės to priežastys: dėl MMA kėlimo atsiradęs poreikis didinti atlyginimą ir tiems darbuotojams, kurie dirbo už didesnę, bet artimą MMA, atlygį (61 proc.), bei didesnio MMA mokėjimas darbuotojams (60 proc.) gaunantiems minimalią algą. Tai padidino darbo užmokesčio sąnaudas.

Įmonės, esančios blogoje finansinėje padėtyje, buvo labiau linkusios mažinti dėl MMA padidėjusias darbo užmokesčio sąnaudas (atleido dalį darbuotojų, trumpino darbuotojų darbo laiką, mažino atlyginimus, pradėjo dažniau dirbinti žmones pagal terminuotas darbo sutartis ir pan.) bei kitas

² Lietuvos laisvosios rinkos institutas 2017 m. kovo mėn. atliko nereprezentatyvią Lietuvos įmonių apklausą. Apklausos tikslas – nustatyti MMA poveikį šalies ekonomikai vertinant MMA didinimo pasekmes bei galimą įtaką verslui ateityje bei išskirti pagrindinius šalies ūkio sektorius, kuriems MMA didinimas daro reikšmingą įtaką. Apklausoje dalyvavo 303 Lietuvos įmonės.

³ Lietuvos laisvosios rinkos institutas 2017 m. kovo mėn. atliko nereprezentatyvią Lietuvos įmonių apklausą. Apklausos tikslas – nustatyti MMA poveikį šalies ekonomikai vertinant MMA didinimo pasekmes bei galimą įtaką verslui ateityje bei išskirti pagrindinius šalies ūkio sektorius, kuriems MMA didinimas daro reikšmingą įtaką. Apklausoje dalyvavo 303 Lietuvos įmonės.

⁴ 2015 m. sausį – iki 300 Eur; 2015 m. liepą – iki 325 Eur; 2016 m. sausį – iki 350 Eur; 2016 m. liepą – iki 380 Eur.

įmonės sąnaudas (pvz., finansinės veiklos, gamybos, reklamos, patalpų išlaikymo ir pan.), atsisakyti planų arba juos atidėti didinti atlyginimus esamiems darbuotojams, taip pat atsisakyti planų dėl naujų darbuotojų įdarbinimo.

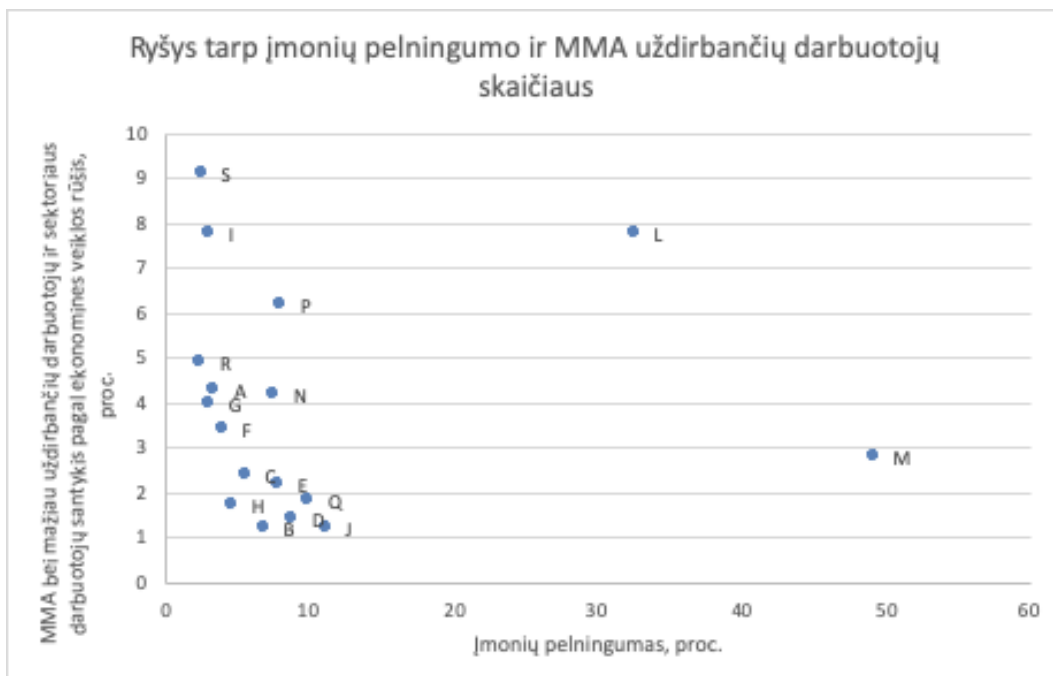
Panašių išvadų priėjo ir ECB 2018 metų tyrime²⁵. Autoriai teigia, kad jų rezultatai rodo, kad pagrindiniai būdai, kaip įmonės sumažina išlaidas dėl didėjančios MMA, yra sumažinamos papildomos, nedarbo užmokesčiui skirtos, išlaidos, keliamos produktų kainos ir įmonės bando didinti produktyvumą. Paprastai, įmonės neatleidžia esamų darbuotojų, bet mažiau priima naujų.

5. MMA didinimas labiau neigiamai veikia daugiau MMA uždirbančių darbuotojų įdarbinančias įmones.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kokią dalį visų darbuotojų sudaro tie, kuriuos tiesiogiai paveiktų minimalios algos kėlimas. Tai leidžia nustatyti realų MMA kėlimo poveikį atlyginimų struktūrai. Šis rodiklis gali būti vertinamas regioniniu, ar sektoriniu lygmenimis ir pan., tai parodo atlyginimų pasiskirstymą tarp atskirų grupių identifikuojant tas, kurias minimalios algos didinimas gali paveikti neproporcingai neigiamai⁵.

LLRI 2017 m. apklausos rezultatai atskleidė, jog MMA didinimas labiau neigiamai paveikia ne tik prastesnėje finansinėje padėtyje esančias įmones, bet ir tas, kurios turi daugiau MMA uždirbančių darbuotojų. Lietuvos statistikos departamento 2017 m. duomenimis, dirbančiųjų už MMA ir mažiau didžiausia dalis yra įmonėse, užsiimančiose apgyvendinimo ir maitinimo įstaigų paslaugų (I) bei kita aptarnavimo veikla (S), švietimu (P).

Būtent šie sektoriai, kurie teikia apgyvendinimo ir maitinimo ar kitas aptarnavimo paslaugas, dirba mažiau pelningai negu likę sektoriai, dėl to MMA didinimui jie yra finansiškai jautresni. Kitų šalių patirtis rodo, kad pvz., restoranų industrijoje Kalifornijoje, kur didelė apyvarta, 2008 – 2016 m. laikotarpiu dėl MMA didinimo iš restoranų verslo kasmet pasitraukdavo apie 5 proc. įmonių.⁶



Šaltinis: apskaičiuota remiantis 2017 metų Lietuvos statistikos departamento duomenimis.⁵

6. MMA didinimas potencialiai didina dirbančiųjų šešėlyje skaičių.

Dėl MMA didinimo potencialiai gali didėti dirbančiųjų šešėlinėje darbo rinkoje skaičius. Dažnai teigiama, kad MMA didinimas mažina šešėlį, nes priverčia tas įmones, kurios dalį atlyginimo moka

⁵ Žymėjimas pagal ekonominės veiklos rūšių klasifikatorių (EVRK 2).

vokeliuose, didinti legaliai mokamo atlyginimo dalį. Tačiau MMA kėlimas gali turėti ir visai priešingą poveikį. Įmonės, neturinčios finansinių išteklių didinti atlyginimus savo darbuotojams dėl pakeltos MMA, gali susidariusią problemą iš dalies spręsti arba įdarbindamos darbuotojus nelegaliai, taip išvengiant darbo jėgai tenkančios mokesčių naštos, arba mažindamos oficialių darbuotojų darbo laiką ir dalį atlyginimo mokėdamos „vokeliuose“.

Tai patvirtina ir LLRI atliktas šešėlinės ekonomikos tyrimas¹⁵. Pagrindinė šešėlinio darbo priežastis, t. y. kodėl renkama dirbti šešėlyje, yra dideli mokesčiai. Ją nurodė didžioji dalis respondentų Estijoje (69 proc.), Lietuvoje (67 proc.), Latvijoje (66 proc.) ir kitose šalyse. Net 30 proc. apklaustųjų prisipažino turintis draugų ar pažįstamų, kurie dalį atlyginimo gauna „vokelyje“. Dar daugiau, net 43 proc. žmonių tokią praktiką pateisina.

Kalbant apie atlyginimus, šešėlio mastą pabrėžia ir Lietuvos pramoninkų konfederacija¹⁷, kaip šešėlio indikatorių mažesnes nei MMA algas nurodo ir SODROS atstovai¹⁸. Tai parodo, kad kuo daugiau bus keliami MMA, tuo didesnė tikimybė, kad šešėlinė rinka Lietuvoje tik didės.

7. Didinant MMA gali didėti prekių ir paslaugų kainos.

Kuomet MMA didinamas sparčiau nei didėja įmonių produktyvumas, dėl padidėjusių sąnaudų turi arba mažėti pelnas, arba didėti gaminamų prekių ir teikiamų paslaugų kainos.

Įmonės, kurių didelę sąnaudų dalį sudaro atlyginimai ir ypač jeigu įmonėje dirba palyginus daug MMA gaunančių darbuotojų (dažnai paslaugų sektoriuje), padidėjus sąnaudų naštai, yra linkusios kelti prekių ir paslaugų kainas⁷.

LLRI 2017 m. atliktos MMA didinimo poveikio apklausos rezultatai parodė, kad dalis MMA didinimo naštos yra perkeliama ant pirkėjų, tai mažina jų perkamąją galią. Įmonės, nurodžiusios, kad dėl MMA padidėjimo kėlė prekių ir paslaugų kainas, jas vidutiniškai didino arba planavo ateityje didinti apie 14 proc. Be to, buvo įmonių, nurodžiusių, jog dėl pastarųjų MMA padidinimų kainas didino arba planuoja didinti net 50 proc.

Vilniaus pramonės ir verslo asociacija, atkreipė dėmesį, kad ne kiekvienas verslas yra pajėgus susidoroti su augančiais atlyginimais, ir kai kurios įmonės nutraukia veiklą, ypač kaimo vietovėse. Taip pat nurodė, kad vidaus rinkoje įmonės bus priverstos kelti kainas, kad galėtų mokėti didesnes algas, bei pastebėjo, kad tai jau matoma viešojo maitinimo, paslaugų sektoriuje⁸.

MMA didinimo poveikio kainų didėjimui tyrimų rezultatai rodo, kad didinant MMA, galima tikėtis ir kainų kilimo, ypač paslaugų sektoriuje. Viename 2016 m. tyrimų (tirti JAV greito maisto restoranai, turintys iki 25 darbuotojų) teigiama, kad siekiant kompensuoti MMA, įmonės turėtų pakelti kainas nuo 4 proc. iki 25 proc. ir/ arba sumažinti produkcijos kiekį nuo 12 proc. iki 70 proc.⁹ Kituose nurodoma, jog 10 proc. didėjant minimaliam atlyginimui kainos didės skirtingu dydžiu: 0,7 proc.¹⁰, 1 proc.¹¹, ne daugiau nei 4 proc.¹²

Dėl didėjančių kainų mažėja įmonių konkurencingumas, ypač tai atsiliepia įmonėms, eksportuojančioms savo produkciją: MMA didėjant, eksporto apimtys mažėja¹³.

8. MMA kėlimas bei didėjantys darbo kaštai skatina automatizuoti darbo procesus bei mažinti darbuotojų skaičių.

Didinant MMA dalis darbo vietų automatizuojamos, žmonių darbas pakeičiamas mašinomis. Dažniausiai paveikiami dirbantieji tokiuose sektoriuose, kuriuose veiklą yra lengviau automatizuoti, kas ilguoju periodu sutaupo įmonei lėšų.

2017 m. tyrimas, kuris remiasi 1980 – 2015 m. duomenimis parodė, kad MMA didinimas smarkiai

sumažina tų žemos kvalifikacijos darbuotojų darbo užmokestį, kurių darbo vietas gali būti automatizuojamos (pvz., savitarnos kasos prekybos centruose, surinkimo linijos gamybos įmonėse, siuvyklose) ir padidina tikimybę, kad žemos kvalifikacijos darbuotojai, taip pat jaunimas, tiek vyresnio amžiaus darbuotojai automatizuotose darbo vietose taps bedarbiais. Teigiama, kad didėjanti MMA, įmones paskatins pritaikyti naujausias technologijas, kurios pakeis darbuotojus.²³

9. MMA didinimas lemia nuo šio dydžio priklausomos mokesčių naštos didėjimą.

Didinant MMA, didėja ir nuo šio dydžio priklausomų mokesčių ir įmokų našta. Pavyzdžiui, Pensijų socialinio draudimo ir sveikatos įmoka, turintiems verslo liudijimus, pabrangtų daugiau nei 8 eurai, sveikatos draudimo įmoka savarankiškai besidraudžiantiems asmenims – beveik 4 eurai. Socialinio draudimo įmokos didėtų ir ūkininkams bei jų partneriams ir šeimynų dalyviams.

Dėl „Sodros grindų“ taikymo, MMA didinimas lemtų mokesčių naštos didėjimą ir dirbantiems už MMA ne pilnu etatu – minimali socialinio draudimo įmoka dirbančiam pagal neterminuotą darbo sutartį padidėtų 11 eurų.

Dėl šių priežasčių didinamas minimalus mėnesinis atlyginimas nesprendžia skurdo problemos, didina infliaciją, apsunkena įsidarbinimo galimybes žemos kvalifikacijos darbuotojams bei gilina regionų atskirtį. Todėl nepritariame jo didinimui iki 607 eurų.

Literatūros sąrašas

¹ European Central Bank. Economic Bulletin. Issue 5/2017:
<https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/ecbu/eb201705.en.pdf?98674773797e181c0feac16a1b2c927f>

² European Commission. Country Report Lithuania 2019.
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/2019-european-semester-country-report-lithuania_en.pdf

³ Republic of Lithuania: 2017 Article IV Consultation- Press Release and Staff Report. Country Report No. 17/177, June 2017. <http://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2017/06/30/Republic-of-Lithuania-2017-Article-IV-Consultation-Press-Release-and-Staff-Report-45018>

⁴ Republic of Lithuania: Staff Concluding Statement of the 2018 Article IV Consultation Mission, 2016.
<https://www.imf.org/~media/Files/Publications/CR/2018/cr18185.ashx>

⁵ ILO n.d.

- ⁶ D. Lee Luca, Mathematica Policy Research, and M. Luca, Harvard University. July 2017, Number 81. The Impact of the Minimum Wage on Firm Exit. Research Briefs in Economic Policy. <https://object.cato.org/sites/cato.org/files/pubs/pdf/research-brief-81.pdf>
- ⁷ Aaronson, D. (2001). "Price pass-through and the minimum wage." *Review of Economics and statistics* 83(1): 158-169.
- ⁸ <http://www.vz.lt/verslo-valdymas/2017/08/23/pigios-darbo-jegos-neliko-darbdaviai-mokes-tik-uz--sukuriama-verte#ixzz4r1uipVUG>
- ⁹ Ma, J., & Ghiselli, R. (2016). The minimum wage, a competitive wage, and the price of a burger: Can competitive wages be offered in limited-service restaurants? *Journal of Foodservice Business Research*, 19(2), 131-146.
- ¹⁰ Aaronson, D. (2001). "Price pass-through and the minimum wage." *Review of Economics and statistics* 83(1): 158-169. Tirtas JAV maisto, paruošto ne namie, kainų indeksas.
- ¹¹ Fougère, D., Gautier, E., & Le Bihan, H. (2010). Restaurant prices and the minimum wage. *Journal of Money, Credit and Banking*, 42(7), 1199-1234. Prancūzija – tirti restoranų duomenys.
- ¹² Greito maisto restoranų maisto kainos pakiltų, kitų prekių kainos ne daugiau nei 0,4 proc. Lemos, S. (2006). Anticipated effects of the minimum wage on prices. *Applied Economics*, 38(3), 325-337.
- ¹³ Raei, Sodsriwiboon et al. (2016). Cross - country report on minimum wages: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2016/cr16151.pdf>
- ¹⁴ <https://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2016/cr16151.pdf>
- ¹⁵ Lietuvos šešėlinė ekonomika. Lietuvos laisvosios rinkos institutas, 2016. <http://www.llri.lt/wp-content/uploads/2014/05/LSE-2015-po-viena-psl.pdf>
- ¹⁶ [http://finmin.lrv.lt/uploads/finmin/documents/files/170803_Mokesciu_pakeitimai_spaudos%20konferencija\(1\).pdf](http://finmin.lrv.lt/uploads/finmin/documents/files/170803_Mokesciu_pakeitimai_spaudos%20konferencija(1).pdf)
- ¹⁷ <http://lzinios.lt/lzinios/lietuva/politiku-uzkalbejimai-atlyginimu-nekeicia/248543>;
- ¹⁸ <http://verslas.lrytas.lt/izvalgos-ir-nuomones/2017/06/03/news/tamsus-seselis-tebegaubia-kauna-ka-gi-slepia-jo-verslininkai--1542792/>
- ¹⁹ A.Dube of the University of Massachusetts, Amherst; T. William Lester of the University of North Carolina, Chapel Hill; and M.Reich of the University of California, Berkeley (2010). Minimum Wage Effects across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties. http://www.mitpressjournals.org/doi/pdf/10.1162/REST_a_00039
- A.Gorostiaga and J.Francisco Rubio-Ramírez. (2005). Fiscal Policy and Minimum Wage for Redistribution: An Equivalence Result. <https://core.ac.uk/download/pdf/6924528.pdf>
- A.Manning. (2016). The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage. <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp1428.pdf>
- Congress of the United States Congressional Budget Office. (2014). The Effects of a Minimum-Wage Increase on Employment and Family Income. <http://www.cbo.gov/sites/default/files/cbofiles/attachments/44995-MinimumWage.pdf>
- D. Lee Emmanuel Saez. (2008). Optimal minimum wage policy in competitive labor markets. <https://journalistsresource.org/wp-content/uploads/2013/02/SaezLeePaper2008.pdf>
- D. Lee Luca and M.Luca. (2017). Survival of the Fittest: The Impact of Minimum Wage on Firm Exit, Harvard Business School Working Paper no. 17-088. http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/MW_Exit_7a89f82f-b2fa-42f2-9a0e-f8a61e95b679.pdf
- D.Aaronson, E.French, J.MacDonald (2007). The Minimum Wage, Restaurant Prices, and Labor Market Structure. <https://naldc.nal.usda.gov/download/36647/PDF>
- D.Card and A.Krueger (1992). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. <http://davidcard.berkeley.edu/papers/njmin-aer.pdf>
- D.MacDonald California State University, San Bernardino, E.Nilsson California State University, San Bernardino (2016). The Effects of Increasing the Minimum Wage on Prices: Analyzing the Incidence of Policy Design and Context. http://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1278&context=up_workingpapers
- D.Neumark, W.Wascher. (2006). Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research. <http://www.nber.org/papers/w12663>
- G.Lordan, D.Neumark. (2017). People Versus Machines: The Impact of Minimum Wages on Automatable Jobs. <http://www.nber.org/papers/w23667>

Jing Ma, R.Ghiselli. (2015). The minimum wage, a competitive wage, and the price of a burger: Can competitive wages be offered in limited-service restaurants? <http://www.purdue.edu/newsroom/releases/2015/Q3/study-raising-wages-to-15-an-hour-for-limited-service-restaurant-employees-would-raise-prices-4.3-percent.html>

L. F. Katz Harvard University and NBER and A. B. Krueger Princeton University and NBER. (2016). The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015. https://krueger.princeton.edu/sites/default/files/akrueger/files/katz_krueger_cws_-_march_29_20165.pdf

M. S. Kearney, B. H. Harris. (2014). The "Ripple Effect" of a Minimum Wage Increase on American Workers.

http://www.hamiltonproject.org/assets/legacy/files/downloads_and_links/The_Ripple_Effect_of_a_Minimum_Wage_Increase_on_Low_Wages_in_America_-_Full_Paper_2.pdf

P. Wolfson, D. Belman. (2004). The Minimum Wage: Consequences for Prices and Quantities in Low-Wage Labor Markets.

<https://msu.edu/~drdale/Publications/Govt%20Regulation%20&%20the%20Minimum%20Wage/JBES-The%20Minimum%20Wage%20Consequences%20for%20....pdf>

R. P. Murphy, Ch. Lammam, and H. MacIntyre. (2016). Raising the Minimum Wage: Misguided Policy, Unintended Consequences. <https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/raising-the-minimum-wage-misguided-policy-unintended-consequences.pdf>

R. V. Burkhauser and J. J. Sabia. (2007). The effectiveness of minimum-wage increases in reducing poverty: past, present and future.

[http://www.ssc.wisc.edu/~gwallace/Papers/Burkhauser%20and%20Sabia%20\(2007\).pdf](http://www.ssc.wisc.edu/~gwallace/Papers/Burkhauser%20and%20Sabia%20(2007).pdf)

S. A. Allegretto, A. Dube and M. Reich. (2011). Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment? Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data. <http://irle.berkeley.edu/files/2011/Do-Minimum-Wages-Really-Reduce-Teen-Employment.pdf>

S. Broecke (OECD), A. Forti (OECD) and M. Vandeweyer (KU Leuven). The effect of minimum wages on employment in emerging economies: a literature review.

<http://nationalminimumwage.co.za/wp-content/uploads/2015/09/0221-Effect-of-Minimum-Wages-on-Employment-in-Emerging-Economies-A-Literature-Review.pdf>

S. Lemos. (2004). The Effect of the Minimum Wage on Prices.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=524803

W. V. Cunningham. (2007). Minimum Wages and Social Policy: Lessons from Developing Countries

<http://documents.worldbank.org/curated/en/826061468142780021/pdf/405260Minimum0101OFFICIAL0USE0ONLY1.pdf>

²¹ R.P. Murphy, Ch. Lammam, and H. MacIntyre. 2016. Raising the Minimum Wage: Misguided Policy, Unintended Consequences. <https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/raising-the-minimum-wage-misguided-policy-unintended-consequences.pdf>

²² Minimum Wage: Busting the Myth, 4Liberty.eu, 2015. <http://4liberty.eu/minimum-wage-busting-the-myth/>

²³ G. Lordan, D. Neumark (2017 August). People versus machines: the impact of minimum wages on automatable jobs. <http://www.nber.org/papers/w23667> <http://www.nber.org/papers/w23667>

²⁴ <http://www.vz.lt/verslo-valdymas/2017/08/23/pigios-darbo-jegos-neliko-darbdaviai-mokes-tik-uz-sukuriama-verte#ixzz4r1uipVU>

²⁵ Bodnár, K., Fadejeva, L., Iordache, S., Malk, L., Paskaleva, D., Pesliakaitė, J., ... Wyszynski, R. (2018). How do firms adjust to rises in the minimum wage? Survey evidence from Central and Eastern Europe. *IZA Journal of Labor Policy*, 7(1). <https://doi.org/10.1186/s40173-018-0104-x>