

Брюксел, 26 ноември 2021 г.
(OR. en)

14366/21

Междуетноститутуционално досие:
2020/0310(COD)

SOC 692
EMPL 520
CODEC 1544

БЕЛЕЖКА

От:	Комитета на постоянните представители (I част)
До:	Съвета
№ док. Ком.:	COM(2020) 682 final
Относно:	Предложение за ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА относно рамка за адекватни минимални работни заплати в Европейския съюз – Общ подход

I. ВЪВЕДЕНИЕ

На 28 октомври 2020 г. Комисията представи предложение за директива относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз. Предложението има за цел да създаде четири основни задължения за държавите членки, а именно задължения за:

- 1) насърчаване на колективното договаряне, по-специално във връзка с определянето на работните заплати,
- 2) спазване на определени процедурни задължения, ако и когато държавите членки определят/актуализират законоустановените минимални работни заплати и оценяват тяхната адекватност,

- 3) предприемане на мерки за подобряване на реалния достъп до защита на минималната работна заплата за работниците, които имат право на минимална работна заплата съгласно националното право, както и
- 4) събиране на данни и докладването им на Комисията, за да се наблюдава обхватът и адекватността на защитата на минималната работна заплата.

Чрез тази инициатива Комисията има за цел да допринесе по-специално за прилагането на принципи 6 (заплати) и 8 (социален диалог и участие на работниците) от Европейския стълб на социалните права.

Съгласно приложимото правно основание, а именно член 153, параграф 2 от ДФЕС, във връзка с член 153, параграф 1, буква б) от него, Съветът действа с квалифицирано мнозинство в съответствие с обикновената законодателна процедура.

Европейският парламент прие мандата си на 25 ноември 2021 г.

Европейският икономически и социален комитет прие своето становище на пленарното си заседание от 25 март 2021 г.¹

Комитетът на регионите прие своето становище на пленарното си заседание от 19 март 2021 г.²

II. ОБСЪЖДАНИЯ ПО ВРЕМЕ НА СЛОВЕНСКОТО ПРЕДСЕДАТЕЛСТВО

Работата на словенското председателство се основава на напредъка, постигнат по време на другите две председателства от тройката, Германия и Португалия, както е посочено в доклада за напредъка на португалското председателство³. Словенското председателство представи на работна група „Социални въпроси“ четири последователни компромисни предложения, които бяха обсъдени по време на шест пълни заседания на работната група и на много двустранни обсъждания на всички равнища.

¹ Документ 7886/21.

² Документ 7421/21.

³ Документ 9142/21 + COR1.

Целите на председателството при насочването на обсъжданията на равнище работна група бяха многобройни:

- 1) Предвид специфичното изключение в член 153, параграф 5 от ДФЕС, с което се запазва компетентността на държавите членки да определят минималните работни заплати, председателството адаптира текста в светлината на писменото становище на Правната служба на Съвета⁴.
- 2) Председателството внимателно и активно се вслуша в опасенията на делегациите, произтичащи от различните национални модели на пазара на труда и системи за определяне на заплатите. Освен това председателството работи усилено за подобряване на цялостното техническо качество на текста.
- 3) Беше извършена интензивна работа за намиране на компромисни решения в отговор на различни опасения, изразени от делегациите, с цел да се постигне подходящ баланс в текста и да се получи подкрепата на широко мнозинство от държавите членки.

Основните въпроси, обсъдени в подготвителните органи на Съвета, са обобщени по-долу.

⁴ Документ 6817/21.

Основни въпроси, разгледани в подготвителните органи на Съвета

- 1) Процедурна рамка за адекватни минимални работни заплати (заглавие, член 1, съображение 15)

Работната група обсъди обстойно естеството и предмета на директивата и вида на задълженията, които тя предвижда. След това обсъждане беше изяснено – чрез промени в заглавието на директивата и в целия текст – че тази директива действително установява рамка на Съюза от процедурен характер за адекватни минимални работни заплати.

Също така беше изяснено, че целта за адекватност се преследва по различни начини, в зависимост от това дали защитата на минималната работна заплата се осигурява от законоустановени минимални работни заплати, дали се осигурява изключително чрез колективно договаряне на определянето на работните заплати, или се осигурява чрез комбинация от тези два подхода:

За определянето на законоустановените минимални работни заплати в глава II се определят различни процедурни задължения за насърчаване на адекватното равнище на законоустановените минимални работни заплати, без да се засяга компетентността на държавите членки да определят това равнище.

За минималните работни заплати, определяни чрез колективно договаряне, включително в държавите членки, в които заплатите се основават изключително на колективно договаряне, насърчаването на колективното договаряне е средство за подобряване на защитата на минималната работна заплата, тъй като по-големият обхват на колективното договаряне служи за насърчаване на адекватните минимални работни заплати (съображение 19).

С цел по-добро отразяване на основните разпоредби на директивата, член 1 (и съображение 15) бяха рационализирани: Член 1, параграф 1, буква а) съответства на глава II от Директивата относно насърчаването на адекватността на законоустановените минимални работни заплати, буква aa-нова) съответства на член 4 относно насърчаването на колективното договаряне, а буква б) съответства на членове 8, 9, 10а, 11 и 12, които се отнасят до прилагането на съществуващите индивидуални права на работниците да получават минимална работна заплата.

2) Приравняване на общоприложимите колективни трудови договори към колективните трудови договори (член 3)

Предложението съдържа различни разпоредби относно законоустановените минимални работни заплати и относно определените в колективни трудови договори. Следователно разграничението между тези два вида е от решаващо значение. Същевременно, тъй като съдържанието на общоприложимите колективни трудови договори произтича от споразумението между социалните партньори, а не от публичноправен акт, което ги прави приложими за дадена група работници, беше изяснено, че общоприложимите колективни трудови договори не следва да се считат за законоустановени минимални работни заплати.

По подобен начин беше изяснено, че резултатът от механизма за определяне на минималната работна заплата за морските лица в рамките на Морската трудова конвенция следва да се разглежда по същия начин като колективен трудов договор.

3) Насърчаване на колективното договаряне за определяне на работните заплати (членове 4, 13, съображение 19)

Беше изяснено, че целта за увеличаване на обхвата на колективното договаряне е да се подобри определянето на работните заплати чрез колективни трудови договори и по този начин да се насърчи адекватността на минималните работни заплати. Като се има предвид, че държавите членки не могат да задължават социалните партньори да сключват колективни трудови договори, в съображението беше ясно посочено, че 70% от обхвата на колективното договаряне не е цел, а само праг, който задейства задължението за осигуряване на рамка от благоприятстващи условия и план за действие за насърчаване на колективното договаряне. Освен това в член 13 изрично беше посочено, че държавите членки могат да разрешават на социалните партньори съвместно да изготвят плана за действие сами.

4) Насърчаване на адекватността на законоустановените минимални работни заплати (член 5, съображения 20–21)

Член 5 заемаше централно място в работата на работната група на всички нейни заседания, като много делегации призоваха за смекчаване на задълженията, а други защитиха първоначалното предложение на Комисията. След тези обсъждания бяха направени някои корекции. Ядрото на разпоредбите относно насърчаването на адекватността на законоустановените минимални работни заплати обаче не беше променено от последователните председателства.

Въпреки многобройните призови на делегациите да се даде възможност за по-гъвкаво използване на елементите в член 5, параграф 2, председателството запази в текста задължението да се използват и четирите елемента на член 5, параграф 2. Като се има предвид обаче писменото становище на Правната служба, беше пояснено, че тяхната значимост и относителна тежест могат да бъдат определени от държавите членки в съответствие с техните национални социално-икономически условия.

В същия дух се запазва задължението на държавите членки да използват индикативните референтни стойности за оценка на адекватността на своите законоустановени минимални работни заплати, като същевременно се посочва по-недвусмислено, че всяка държава членка може да избира индикативните референтни стойности, които използва. Много държави членки критикуваха факта, че в първоначалното предложение на Комисията се поставя силен акцент върху 50% от brutната средна заплата и 60% от brutната медианна заплата като потенциални ориентировъчни референтни стойности. Тези държави членки призоваха да се признае, че адекватността не се отнася само до справедливостта (връзката между минималната работна заплата и останалите заплати в дадена държава членка), но и до достойния характер на минималната работна заплата в съответствие с член 5, параграф 1 и принцип 6 от Европейския стълб на социалните права⁵. Показатели за достойния характер се използват предимно на национално равнище. Ето защо председателството ограничи описанието на референтните стойности в член 5, параграф 3 до „които обикновено се използват“, а в съображение 21 разшири списъка на примерите за такива референтни стойности. По този начин председателството отчете факта, че на последното заседание на работна група „Социални въпроси“ все още е имало много бележки по този въпрос. Държавите членки настояваха за повече яснота, като някои от тях призоваваха за заличаване на референтните стойности от 50% и 60%, а други искаха текстът да е по-близо до предложението на Комисията, като за нито една от двете възможности няма мнозинство.

⁵ „Принцип 6 „Работни заплати“

- а) *Работниците имат право на справедливо възнаграждение, което осигурява достоен стандарт на живот.*
- б) *Следва да се осигуряват адекватни минимални работни заплати по такъв начин, че да се удовлетворяват потребностите на работника и неговото семейство в контекста на националните икономически и социални условия, като същевременно се запази достъпът до заетост и стимулите за търсене на работа. Следва да се предотвратява бедността сред работещите.*

Не е променено задължението на всички държави членки редовно и своевременно да актуализират законоустановените си минимални работни заплати, като използват свои собствени критерии от посочените в член 5, параграфи 1 и 2. Въпреки това, за да се вземе предвид специфичното положение на някои държави членки, които използват формула за индексация за увеличаване размера на законоустановените си минимални работни заплати в периода между тези редовни актуализации, бяха добавени нов параграф 2а и ново съображение 20а.

5) Разлики в размера и удръжки (член 6, член 7, буква в), съображение 22)

В съображение 22 се посочва по-ясно, че разликите в размера и удръжките в някои случаи могат да окажат отрицателно въздействие върху адекватността на законоустановените минимални работни заплати и поради това е важно тяхното широко използване да бъде избягвано. Освен това се уточнява, че според Договорите компетентността да определят минималните работни заплати – а следователно и да вземат решения относно разликите в размера и удръжките – принадлежи на държавите членки, които трябва да спазват принципите на недискриминация и пропорционалност като общи принципи на правото на Съюза.

6) Обществени поръчки (член 9, съображение 24)

В съответствие с намерението на Европейската комисия да припомни, в разпоредба с декларативен характер, задълженията съгласно директивите за обществените поръчки с цел да се укрепи и подобри тяхното прилагане, председателствата допълнително приведоха текстовете на въпросните член и съображение в съответствие с посочените директиви.

7) Мониторинг и събиране на данни (член 10, съображение 25)

В член 10 разпоредбите за мониторинга и събирането на данни бяха повод за сериозна загриженост за много държави членки, тъй като те се опасяваха от допълнителна бюрокрация без ясна добавена стойност. Особена загриженост пораждаше задължението да се предоставят разбити данни, и по-специално да се прави разбивка по увреждания, тъй като такива данни рядко се събират от съображения, свързани с неприкосновеността на личния живот. След интензивен обмен на мнения между председателството и държавите членки и Европейската комисия текстът на член 10 беше изменен, както следва, за да се вземат предвид опасенията на държавите членки:

- Като се има предвид, че минималните работни заплати обикновено не се променят драстично от една година за друга, задължението за ежегодно докладване беше сметнато за ненужна тежест от много държави членки. Поради това то беше променено на докладване на всеки две години.
- В съображението беше пояснено, че държавите членки сами избират кои източници на данни да използват, и по-специално, че при липсата на по-добри източници на данни могат да използват национални данни, извадкови проучвания и прогнозни оценки.
- Задължението за предоставяне на разбити данни сега е придружено от предпазна мярка, че тези данни трябва да се предоставят само доколкото са на разположение на държавата членка.
- Описанието на данните, които трябва да бъдат предоставяни от държавите членки, беше реструктурирано по редакторски причини. За да се облекчат задълженията за докладване и да се вземе предвид кои данни са леснодостъпни, бяха направени следните корекции:
 - Държавите членки трябва да предоставят само описание на удръжките и разликите в размера от законоустановените минимални работни заплати;
 - За защитата на минималната работна заплата, предвидена само чрез колективни трудови договори:
 - докладването относно минималните работни заплати в контекста на колективни трудови договори е ограничено до най-ниските ставки на заплащане, определени от колективни трудови договори, обхващащи лицата с ниски работни заплати, или до тяхна прогнозна стойност, както и до дела на работниците, обхванати от тях,
 - докладването относно заплатите на работниците, които не са обхванати от колективни трудови договори, може да се предоставя въз основа на изплатените заплати.
- Предложението на Комисията съдържа разпоредба, която изрично упълномощава Комисията да изисква от държавите членки да предоставят допълнителни данни за отделни случаи. Тази разпоредба не получи подкрепа. Като се има предвид, че Комисията винаги може да поиска данни съгласно общия принцип на добро сътрудничество, тази разпоредба беше заличена.

- В предложението на Комисията се предвиждаше в член 10, параграф 5, че Комитетът по заетостта следва ежегодно да прави преглед на насърчаването на колективното договаряне за определяне на работните заплати и на адекватността на минималните работни заплати в държавите членки. Тъй като задачите на Комитета по заетостта произтичат пряко от член 150 от ДФЕС и тъй като тази разпоредба упълномощава Съвета да приеме решение за създаването на този комитет, настоящата директива не следва да уточнява допълнително тези задачи. Поради това позоваването на разглеждането от Комитета по заетостта беше преместено в съображението, като се припомня, че съгласно Договора Съветът и Комисията могат да поискат такова разглеждане. Като се има предвид фактът, че Комитетът по заетостта се занимава само с политиките по заетостта (дял IX, членове 143–150 от ДФЕС), а Комитетът за социална закрила се занимава със социалната политика (дял X, членове 151–160 от ДФЕС, включително условията на труд – член 153, параграф 2, буква б), последният беше добавен в съображението.

8) Информация за работниците (член 10а – нов, съображение 25а – ново)

Предложението на Комисията съдържаеше разпоредби в член 8, параграф 3 и в член 10, параграф 3 относно информирането на работниците за защитата във връзка с минималната работна заплата, на каквато имат право. С цел рационализиране на текста тези две разпоредби бяха обединени в новия член 10а.

9) Право на защита и санкции (членове 11 и 12, съображения 26 и 26а)

След призив от страна на делегациите беше пояснено, че правото на защита и задължението за налагане на санкции се отнасят само до права, свързани със защитата на минималната работна заплата, които вече са установени в националното законодателство. Що се отнася до санкциите, които трябва да бъдат приети от държавите членки за нарушаване на правата, свързани с минималната работна заплата, беше изяснено, че договорните санкции, залегнали в правилата за прилагане на колективните трудови договори, са достатъчни за спазването на член 12.

На заседанието на Корепер от 24 ноември 2021 г. голяма част от делегациите подкрепиха извършената от председателството работа и изразиха съгласие с председателството, че представеният текст отразява основните елементи от значение на Съвета. Много делегации настояха, че в текста не следва да се внасят други промени, тъй като той представлява деликатен баланс без допълнителен марж за адаптиране. Делегациите постигнаха съгласие, че текстът е достатъчно обмислен, за да бъде изпратен на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси за обсъждане и постигане на съгласие, като само Дания посочи, че ще гласува против.

Оставащи резерви

Резерви за общо разглеждане: AT, DE, EE, FI, HU, PL, RO, SE

Резерви за парламентарно разглеждане: NL

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Съветът по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси се приканва да отбележи съгласието си по текста (общ подход), изложен в приложението към настоящия доклад, и да възложи мандат на председателството за започване на преговори по това досие с представителите на Европейския парламент и на Комисията.

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

относно рамка за адекватни минимални работни заплати в Европейския съюз

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 153, параграф 2 във връзка с член 153, параграф 1, буква б) от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет⁶,

като взеха предвид становището на Комитета на регионите⁷,

в съответствие с обикновената законодателна процедура,

като имат предвид, че:

- 1) Съгласно член 3 от Договора за Европейския съюз целите на Съюза са, наред с другото, да насърчава благоденствието на своите народи и да работи за устойчивото развитие на Европа, основаващо се на силно конкурентна социална пазарна икономика.

⁶ ОВ С [...], [...] г., стр. [...].

⁷ ОВ С [...], [...] г., стр. [...].

- (2) В член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз⁸ се предвижда, че всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му.
- (3) В Европейската социална харта се посочва, че всички работници имат право на справедливи условия на труд. В нея се признава по-специално правото на всички работници на справедливо възнаграждение, достатъчно за достоен стандарт на живот за тях и техните семейства, правото на всички работници и работодатели на свобода на сдружаване в национални или международни организации за защита на техните икономически и социални интереси и правото на колективно договаряне.
- (4) В глава II от Европейския стълб на социалните права, провъзгласен в Гьотеборг на 17 ноември 2017 г., е закрепен набор от принципи, които да служат като ръководство при работата за гарантиране на справедливи условия на труд. Принцип № 6 от Европейския стълб на социалните права потвърждава още веднъж правото на работниците на справедливо възнаграждение, което осигурява достоен стандарт на живот. Той предвижда също така, че следва да се осигуряват адекватни минимални работни заплати по такъв начин, че да се удовлетворяват потребностите на работника и неговото семейство в контекста на националните икономически и социални условия, като същевременно се запазят достъпът до заетост и стимулите за търсене на работа. Наред с това в него се напомня, че бедността сред работещите следва да се предотвратява и че всички работни заплати следва да се определят по прозрачен и предвидим начин съобразно националните практики, и като се зачита автономността на социалните партньори.

⁸ Харта на основните права на Европейския съюз (ОВ С 326, 26.10.2012 г., стр. 391).

- (5) В насока 5 от Решение 2020/1512/ЕС на Съвета относно насоки за политиките за заетост на държавите членки⁹ те се приканват да осигурят ефективно участие на социалните партньори при определянето на работните заплати, при което да бъдат предвиждани справедливи възнаграждения, позволяващи достоен стандарт на живот, и да бъде осигурявана възможност за адекватно адаптиране на заплатите към промените в производителността, с цел постигане на конвергенция във възходяща посока. В насоката държавите членки се приканват също да насърчават социалния диалог и колективното договаряне за определяне на работните заплати. Наред с това тя приканва държавите членки и социалните партньори да гарантират адекватни и справедливи работни заплати за всички работници чрез колективни трудови договори или адекватни законово установени минимални работни заплати, като се вземе предвид тяхното въздействие върху конкурентоспособността, създаването на работни места и бедността сред работещите. В Годишната стратегия за устойчив растеж за 2021 г.¹⁰ се посочва, че държавите членки следва да приемат мерки за гарантиране на справедливи условия на труд. Наред с това в Годишната стратегия за устойчив растеж за 2020 г.¹¹ се припомня, че в контекста на нарастващото социално разделение е важно да се гарантира, че всеки работник получава справедливо възнаграждение. Към някои държави членки бяха отправени и няколко специфични за всяка държава препоръки в областта на минималните работни заплати.
- (6) По-добрите условия на труд и живот, включително чрез адекватни минимални работни заплати, са от полза както за работниците, така и за предприятията в Съюза и са предпоставка за постигането на приобщаващ и устойчив растеж. Преодоляването на големите различия в обхвата и адекватността на защитата на минималната работна заплата допринася за по-голяма справедливост на пазара на труда в ЕС и за насърчаване на икономическия и социалния напредък и конвергенцията във възходяща посока. Конкуренцията в рамките на единния пазар следва да се основава на високи социални стандарти, иновации и повишаване на производителността, като същевременно се гарантират еднакви условия на конкуренция.

⁹ Решение (ЕС) 2020/1512 на Съвета от 13 октомври 2020 г. относно насоки за политиките за заетост на държавите членки (ОВ L 344, 19.10.2020 г., стр. 22–28).

¹⁰ Съобщение на Комисията (COM(2020) 575 final).

¹¹ Съобщение на Комисията (COM(2019) 650 final).

- (7) Когато определените за тях равнища са адекватни, минималните работни заплати защитават доходите на работниците в неравностойно положение, спомагат за осигуряването на достоен живот и ограничават спада на доходите в трудни времена. Минималните работни заплати допринасят за поддържането на вътрешното търсене, засилват стимулите за работа, намаляват неравенството в заплащането и бедността сред работещите.
- (8) Жените, младите хора, нискоквалифицираните работници и лицата с увреждания е вероятно да получават минимална или ниска работна заплата в сравнение с други групи. По време на икономически спад, като кризата, породена от Covid-19, минималната работна заплата придобива още по-важна роля за осигуряване на защита на нископлатените работници и е от съществено значение за подпомагането на устойчиво и приобщаващо икономическо възстановяване. Предприемането на действия във връзка с минималната работна заплата допринася за равенството на половете, за премахването на разликата в заплащането и пенсиите на жените и мъжете и за избавяне на жените от бедността.
- (9) Пандемията от Covid-19 оказва значително въздействие върху сектора на услугите и върху малките предприятия, като и двата сектора са с висок дял на работниците, получаващи минимална работна заплата. Освен това минималните работни заплати са важни и с оглед на структурните тенденции, които променят пазарите на труда и които все повече се характеризират с висок дял на нестандартните и несигурните работни места. Тези тенденции доведоха до по-голяма поляризация на заетостта, в резултат на което се увеличи делът на нископлатените и нискоквалифицираните работни места в повечето държави членки, както и до по-голямо неравенство в заплащането в някои от тях.
- (10) Защитата на минималната работна заплата съществува във всички държави членки, но в някои от тях тя произтича от законодателни или административни разпоредби и от колективни трудови договори, докато в други се предоставя изключително чрез колективни трудови договори.
- (11) В повечето случаи защитата на минималната работна заплата, установена чрез колективни трудови договори за нископлатени работни места, е адекватна; в няколко държави членки законоустановените минимални работни заплати са ниски в сравнение с другите заплати в икономиката. През 2018 г. в девет държави членки законоустановената минимална работна заплата не е осигурявала достатъчен доход на несемеен работник, получаващ минимална работна заплата, за да надскочи прага на риска от изпадане в бедност. Освен това използването на намалени ставки на минималната работна заплата (разлики в размера) и на удържки от законоустановените минимални работни заплати се отразява отрицателно върху тяхната адекватност.

- (12) Не всички работници в Съюза са ефективно защитени с минимални работни заплати, тъй като в някои държави членки някои работници, макар да подлежат на минимално заплащане за своя труд, на практика получават възнаграждение под законоустановената минимална работна заплата поради неспазването на съществуващите правила. Установено беше по-специално, че това неспазване засяга най-вече жените, младите работници, лицата с увреждания и селскостопанските работници. В държавите членки, в които защитата на минималната работна заплата се предоставя само чрез колективни трудови договори, се смята, че делът на работниците, които не са обхванати, варира от 2% до 55% от всички работници.
- (13) Макар солидното колективно договаряне да допринася за осигуряването на адекватна защита на минималната работна заплата, през последните десетилетия традиционните структури за колективно договаряне ерозират, отчасти поради структурните промени в икономиката в посока към сектори, в които има по-малко синдикати, и поради намаляването на броя на членуващите в синдикални организации в резултат на увеличаването на нетипичните и новите форми на заетост.
- (14) В съответствие с член 154 от Договора за функционирането на Европейския съюз Комисията се консултира чрез двуетапен процес със социалните партньори относно възможните действия за справяне с предизвикателствата, свързани със защитата на адекватните минимални заплати в Съюза. Между социалните партньори нямаше съгласие за започване на преговори по тези въпроси. Важно е обаче да се предприемат действия на равнището на Съюза, за да се насърчи защитата на работниците в Съюза чрез адекватни минимални работни заплати, като при това се вземат предвид резултатите от консултациите със социалните партньори.
- (15) С настоящата директива се създава рамка на равнището на Съюза за насърчаване на адекватно равнище на минималните работни заплати, колективно договаряне за определяне на заплатите, по-специално в полза на лицата с ниски доходи, и реален достъп на работниците до защита на минималната работна заплата, доколкото съществуват минимални работни заплати под формата на законоустановени минимални работни заплати или под формата на заплати, определени съгласно колективни трудови договори.

- (16) При пълно спазване на компетентността на държавите членки, гарантирана от член 153, параграф 5 от Договора за функционирането на Европейския съюз, настоящата директива няма за цел да хармонизира равнището на минималните работни заплати в целия Съюз, нито да създаде единен механизъм за определяне на минималните работни заплати. Тя не засяга свободата на държавите членки да определят законоустановени минимални работни заплати или да насърчават достъпа до защита на минималната работна заплата, осигурявана чрез колективни трудови договори, в съответствие със законите, практиките и особеностите на всяка страна и при пълно зачитане на националната компетентност и свободата на договаряне на социалните партньори. Настоящата директива определя задължения от процедурен характер; тя не задължава държавите членки, в които защитата на минималната работна заплата е осигурена изключително чрез колективни трудови договори, да въведат законоустановена минимална работна заплата, нито да направят колективните трудови договори общоприложими. Освен това настоящата директива не определя равнището на заплащане, което попада в обхвата на свободата на договаряне на социалните партньори на национално равнище и е от съответната компетентност на държавите членки.
- (17) При спазване на Регламент (ЕО) № 593/2008 от 17 юни 2008 г. относно приложимото право към договорни задължения (Рим I), настоящата директива следва да се прилага по отношение на работниците, които имат трудов договор или трудово правоотношение съгласно определението за него, предвидено в действащото законодателство, действащите колективни трудови договори или действащата практика във всяка държава членка, като се вземат предвид критериите, установени от Съда на Европейския съюз за определянето на статута на работник. Ако отговарят на тези критерии, домашните работници, работниците на повикване, работниците с непостоянна работа, работниците със заплащане чрез ваучери, фиктивните самостоятелно заети лица, работниците през платформи, стажантите и чираците биха могли да попаднат в обхвата на настоящата директива.

(17a - ново) Лицата, които са действително самостоятелно заети, не попадат в обхвата на настоящата директива, тъй като те не отговарят на посочените критерии.

Злоупотребата със статута на самостоятелно заетите лица, както е определен в националното право, било то на национално равнище или в трансгранични ситуации, е форма на фалшиво деклариран труд, който често се свързва с недеклаираната заетост. Фиктивната самостоятелна заетост възниква, когато дадено лице бъде обявено за самостоятелно заето, въпреки че изпълнява характерните за трудовите правоотношения условия, с цел да избегне някои правни или фискални задължения. Тези лица следва да бъдат включени в обхвата на настоящата директива.

Установяването на наличие на трудово правоотношение следва да се ръководи от фактите, свързани с действителното изпълнение на работата, а не от описанието на правоотношението, направено от страните по него.

(17б - ново) Настоящата директива взема предвид, че с изменената Морска трудова конвенция от 2006 г. се установява механизъм за определяне на минимална работна заплата на морските лица. За целите на настоящата директива решенията на Управителния съвет на Международната организация на труда, произтичащи от този механизъм за определяне на минималната работна заплата и въведени в практиката от дадена държава членка, следва да се считат за колективни трудови договори.

(18) Добре функциониращото колективно договаряне относно начина за определяне на заплатите е важен способ, чрез който се гарантира, че работниците са защитени чрез адекватни минимални работни заплати. В държавите членки със законоустановени минимални работни заплати колективното договаряне служи в подкрепа на общото развитие на заплатите и следователно допринася за подобряване на адекватността на минималните работни заплати. В държавите членки, в които защитата на минималната работна заплата се осигурява изключително чрез колективно договаряне, нейното равнище, както и делът на защитените работници се определят пряко от начина на функциониране на системата за колективно договаряне и обхвата на колективното договаряне. Солидното и добре функциониращо колективно договаряне, съчетано с широк обхват на секторните или междуотрасловите колективни трудови договори, увеличава адекватността и разширява обхвата на минималните работни заплати.

- (19) В контекста на намаляване на обхвата на колективното договаряне е от съществено значение държавите членки да насърчават колективното договаряне и по този начин да подобрят определянето на заплатите, предвидено в колективните трудови договори, за да се подобри защитата на минималната работна заплата на работниците. Държавите членки с широк обхват на колективното договаряне обикновено имат малък процент нископлатени работници и високи минимални работни заплати. В държавите членки с малък процент нископлатени работници равнището на обхвата на колективното договаряне е над 70%. Аналогично, в повечето от държавите членки с високи равнища на минималната работна заплата спрямо медианната работна заплата обхватът на колективното договаряне е над 70%. По тази причина държавите членки с обхват на колективното договаряне под 70% следва да приемат мерки за подобряване на колективното договаряне. Въпреки това, за да се зачете автономията на социалните партньори, която включва правото им на колективно договаряне и изключва всяко задължение за сключване на колективни трудови договори, прагът от 70% от обхвата на колективното договаряне не следва да се тълкува като цел, а да се използва само като показател за задействане на задълженията за осигуряване на рамка от улесняващи процедури и институционални договорености, които да създават условия за колективно договаряне, както и за изготвяне на план за действие. Този план може да бъде под всякаква форма и може да е бил приет преди влизането в сила на настоящата директива, при условие че съдържа действия, насочени към ефективното насърчаване на колективното договаряне, и е изготвен в консултация със социалните партньори.
- (20) Необходими са надеждни правила, процедури и практика за определяне и актуализиране на законоустановените минимални работни заплати, за да се осигурят адекватни минимални работни заплати, като същевременно се запазят работните места и конкурентоспособността на предприятията, включително малките и средните предприятия. Те включват редица компоненти, насочени към запазване на адекватността на законоустановените минимални работни заплати, в т.ч. критерии, които да направляват държавите членки при определянето и актуализирането на минималните работни заплати, и показатели за оценяване на тяхната адекватност, тяхната редовна и своевременна актуализация, наличието на консултативни органи и участието на социалните партньори. Навременното и ефективно участие на последните в определянето и актуализирането на законоустановените минимални работни заплати, както и в установяването или изменението на автоматични формули за индексация, когато такива съществуват, е друг елемент на доброто управление, който дава възможност за информиран и приобщаващ процес на вземане на решения.

(20a - ново) Държавите членки, които използват автоматичен механизъм за индексирание, включително полуавтоматични механизми, при които е гарантирано минимално задължително увеличение на минималната работна заплата, следва да гарантират, че ако такъв механизъм е част от тяхната рамка, в нея са предвидени също навременни актуализации на законоустановената минимална работна заплата на редовни интервали, за да продължат да насърчават нейната адекватност. Тези редовни актуализации следва да се състоят от оценка на минималната работна заплата, като се вземат предвид ръководните критерии, последвана, ако е необходимо, от промяна на размера. Честотата на автоматичната индексация, от една страна, и актуализациите на законоустановените минимални работни заплати, от друга страна, може да се различават.

(21) Минималните работни заплати се считат за адекватни, ако са справедливи спрямо разпределението на заплатите в страната и ако осигуряват достоен стандарт на живот. Адекватността на законоустановените минимални работни заплати се определя и оценява от всяка държава членка с оглед на нейните национални социално-икономически условия, включително ръста на заетостта, конкурентоспособността, както и регионалните и секторните тенденции, като се вземат предвид покупателната способност, равнищата на производителността и развитието, както и равнищата на заплатите, тяхното разпределение и растеж. Използването на показатели и свързани с тях референтни стойности може да подпомогне всяка държава членка, като направлява нейната оценка на адекватността на минималната работна заплата. Тези показатели следва да бъдат избрани от държавите членки измежду показателите, които обикновено се използват на международно равнище, и ако е целесъобразно – измежду показателите, които обикновено се използват на национално равнище. Те могат да включват референтни стойности, които обикновено се използват на международно равнище, като например съотношението между brutната минимална работна заплата и 60% от brutната медианна заплата, съотношението между brutната минимална работна заплата и 50% от brutната средна заплата, и съотношението между нетната минимална работна заплата и 50% или 60% от нетната средна заплата, както и референтни стойности, свързани с показатели, които обикновено се използват на национално равнище, като например сравнението на нетната минимална работна заплата с прага на бедността и покупателната способност на минималните работни заплати.

- (22) Държавите членки следва да асоциират социалните партньори, в случай че определят различни равнища на законоустановените минимални работни заплати (разлики в размера) или позволяват намаляване на възнаграждението, изплащано под нивото на законоустановената минимална работна заплата (удръжки). Без да се засяга компетентността на държавите членки да определят минималната работна заплата и възможните разлики в размера и удръжки, за да се насърчи адекватността на минималните работни заплати, е важно да се избягва широкото използване на вариациите и удръжките и да се гарантира, че те спазват принципите на недискриминация и пропорционалност. Някои удръжки от законоустановените минимални работни заплати може да са оправдани поради факта, че обслужват законосъобразна цел, включително платени суми в превишен размер или удръжки, разпоредени от съдебен или административен орган. Други, като удръжките, свързани с необходимото за извършване на работата оборудване, или удръжките за надбавки в натура, например настаняване, могат да окажат отрицателно въздействие върху адекватността на минималната работна заплата.
- (23) За да се гарантира функционирането на националните уредби на законоустановените минимални работни заплати е необходима ефективна система за правоприлагане, включваща проверки и инспекции на място. За повишаването на ефективността на правоприлагащите органи е необходимо също така тясно сътрудничество със социалните партньори, включително за да се преодолеят критични предизвикателства като тези, свързани с възлагането на дейности на подизпълнители, фиктивната самостоятелна заетост или нерегистрирания извънреден труд.

- (24) Ефективното прилагане на защитата на минималната работна заплата, уредена с нормативни разпоредби или чрез колективни трудови договори, е от съществено значение за изпълнението на договорите за обществени поръчки и концесионните договори. При изпълнението на такива договори или в последващата верига от подизпълнители действително е възможно неспазване на колективните трудови договори, предвиждащи защита на минималната работна заплата в даден сектор, в резултат на което работниците получават по-ниско заплащане от равнището на заплащане, договорено в секторните колективни трудови договори. За да предотвратят подобни ситуации, е важно възлагащите органи в сферата на обществените поръчки да гарантират – в съответствие с член 18, параграф 2 и член 71, параграф 1 от Директива 2014/24/ЕС на Европейския парламент и на Съвета за обществените поръчки¹², член 36, параграф 2 и член 88, параграф 1 от Директива 2014/25/ЕС на Европейския парламент и на Съвета¹³ относно възлагането на поръчки от възложители, извършващи дейност в секторите на водоснабдяването, енергетиката, транспорта и пощенските услуги, както и с член 30, параграф 3 и член 42, параграф 1 от Директива 2014/23/ЕС на Европейския парламент и на Съвета¹⁴ за възлагане на договори за концесия – че икономическите оператори прилагат по отношение на своите работници заплатите, определени в колективните трудови договори за съответния сектор и географски район, за да спазят приложимите задължения от областта на трудовото право, без същевременно с настоящата директива да се създават допълнителни задължения по отношение на посочените по-горе директиви.

¹² Директива 2014/24/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. за обществените поръчки и за отмяна на Директива 2004/18/ЕО (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 65).

¹³ Директива 2014/25/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. относно възлагането на поръчки от възложители, извършващи дейност в секторите на водоснабдяването, енергетиката, транспорта и пощенските услуги и за отмяна на Директива 2004/17/ЕО (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 243).

¹⁴ Директива 2014/23/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. за възлагане на договори за концесия (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 1).

- (25) Надеждният мониторинг и събирането на данни са от ключово значение за картографиране на развитието в областта на минималните работни заплати. Държавите членки могат да избират начина, по който събират данни. По-специално те могат да разчитат на достатъчно представителни извадкови проучвания, национални бази данни, хармонизирани данни за ЕС от Евростат и други публично достъпни източници като ОИСР. Когато съответните данни не са леснодостъпни, могат да се използват приблизителни оценки. Комисията следва да докладва на всеки две години на Европейския парламент и Съвета за своя анализ на промените във връзка с адекватността и обхвата на минималните работни заплати, като се базира на данните и информацията, които ще се предоставят от държавите членки. Освен това напредъкът следва да бъде наблюдаван в рамките на процеса на координация на икономическата политика и политиката по заетостта на равнището на Съюза. Съветът или Комисията могат да поискат от Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила, съгласно съответно членове 150 и 160 от ДФЕС, да разгледат в своите области на компетентност насърчаването на колективното договаряне относно определянето на заплатите и адекватността на минималните работни заплати в държавите членки въз основа на доклада, изготвен от Комисията, и на други инструменти за многостранно наблюдение, като например сравнителни проучвания.
- (25a - ново) Работниците следва да имат лесен достъп до подходяща информация за приложимите минимални работни заплати, за да се гарантира достатъчна степен на прозрачност и предвидимост във връзка с техните условия на труд.
- (26) Работниците следва да могат да упражняват правото си на защита, когато са нарушени техните установени съгласно националното законодателство права, свързани със защитата на минималната работна заплата. С цел да се предотврати лишаването на работниците от техните права, когато такива съществуват съгласно националното право, и без да се засягат специалните форми на правна защита и разрешаване на спорове, уредени в колективните трудови договори, включително системите за колективно разрешаване на спорове, държавите членки следва да вземат необходимите мерки, за да гарантират, че работниците имат достъп до ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове и право на правна защита, както и до ефективна защита от всякакви форми на увреждане, в случай че решат да упражнят правото си на защита.

- (26а - ново) Държавите членки следва да установят правила относно санкциите в случай на нарушение на националните разпоредби, предвиждащи минимални работни заплати, произтичащи от националното право или от колективни трудови договори. Тези правила могат да съдържат или да бъдат ограничени до препратка към обезщетения и/или договорни санкции, предвидени, когато е приложимо, в правилата за прилагането на колективните трудови договори.
- (27) Комисията следва да извърши оценка, която да осигури основата за преглед на ефективното прилагане на настоящата директива. Съветът и Европейският парламент следва да бъдат информирани за резултатите от този преглед.
- (28) Макар реформите и мерките, приети от държавите членки за насърчаване на адекватната защита на минималната работна заплата на работниците, да представляват стъпки в правилната посока, те невинаги са всеобхватни и систематични. Освен това, ако се предприемат действия на равнището на ЕС, това може да допринесе за по-нататъшното подобряване на условията на живот и труд в Съюза и да смекчи евентуалните опасения относно неблагоприятните икономически последици, произтичащи от изолираните мерки на държавите членки за подобряване на адекватността и обхвата на минималните работни заплати. Доколкото целите на настоящата директива не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки, а поради обхвата и последиците им могат да бъдат по-добре постигнати на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от Договора за Европейския съюз. В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигане на тези цели.
- (29) Настоящата директива установява минималните изисквания за процедурна рамка, като по този начин не засяга правото на държавите членки да въвеждат и поддържат по-благоприятни разпоредби. Правата, придобити съгласно действащата национална правна уредба, следва да продължат да се прилагат, освен ако с настоящата директива се въвеждат по-благоприятни разпоредби. Прилагането на настоящата директива не може да бъде използвано за намаляване на съществуващи права на работниците, нито да представлява основателна причина за намаляване на общото равнище на закрила, предоставена на работниците, в областта на действие на настоящата директива.

- (30) При прилагането на настоящата директива държавите членки следва да избягват налагането на административни, финансови и правни ограничения по начин, който би попречил на създаването и развитието на микро-, малки и средни предприятия. Поради това държавите членки се приканват да оценят въздействието на своя акт за транспониране върху малките и средните предприятия, за да гарантират, че те не са непропорционално засегнати, като обърнат специално внимание на микропредприятията и на административната тежест, както и да публикуват резултатите от тези оценки. Ако се установи, че микро-, малките и средните предприятия са непропорционално засегнати, държавите членки следва да обмислят въвеждането на мерки, чрез които да се помогне на тези предприятия да приспособят системите си за възнаграждение спрямо новите изисквания.
- (31) Инструментът за техническа подкрепа¹⁵ и Европейският социален фонд плюс¹⁶ са на разположение на държавите членки за разработване или подобряване на техническите аспекти на уредбата на минималната работна заплата, включително относно оценката на адекватността, мониторинга и събирането на данни, разширяването на достъпа, а така също и относно прилагането и общото изграждане на капацитет във връзка с прилагането на посочената уредба.

¹⁵ Предложение за Регламент на Европейския парламент и на Съвета от 28 май 2020 г. за създаване на инструмент за техническа подкрепа (COM(2020) 409 final).

¹⁶ Предложение за Регламент на Европейския парламент и на Съвета относно Европейския социален фонд плюс (COM(2018) 382 final).

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

ГЛАВА I

ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Член 1

Предмет

1. С цел подобряване на условията на труд и живот в Съюза, и по-специално адекватността на минималните работни заплати, настоящата директива установява рамка за:
 - а) насърчаване на адекватни равнища на законоустановените минимални работни заплати;
 - аа-нова) насърчаване на колективното договаряне за определяне на работните заплати;
 - б) подобряване на реалния достъп на работниците до защита на минималната работна заплата [...], когато такава съществува.
- 1а(нов). Настоящата директива не засяга компетентността на държавите членки да определят равнището на минималните работни заплати и пълното зачитане на автономността на социалните партньори, както и правото им да договарят и сключват колективни трудови договори.
2. Настоящата директива не засяга избора на държавите членки да определят законоустановени минимални работни заплати, да насърчават достъпа до защита на минималната работна заплата, предвидена в колективни трудови договори, или да съчетават тези два подхода.
3. Настоящата директива не се тълкува като задължаваща
 - а) държавите членки, в които определянето на работната заплата става изключително чрез колективни трудови договори, да въведат законоустановена минимална работна заплата,
 - б) която и да е държава членка да направи каквито и да е колективни трудови договори общоприложими.

Член 2

Обхват

Настоящата директива се прилага по отношение на работниците в Съюза, които имат трудов договор или трудово правоотношение по смисъла на закона, колективните трудови договори или установената практика, които са в сила във всяка държава членка, като се взема предвид съдебната практика на Съда на Европейския съюз.

Член 3

Определения

За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

- (1) „минимална работна заплата“ означава минималното възнаграждение, което работодателят е длъжен да заплати на работниците съгласно националното право или колективните трудови договори за извършената през определен период работа, изчислено въз основа на време или резултат;
- (2) „законоустановена минимална работна заплата“ означава минимална работна заплата, определена със закон или други обвързващи правни разпоредби, с изключение на онези минимални работни заплати, определени с колективен трудов договор, които са обявени за общоприложими, без приемащият орган да има право да взема решения по отношение на съдържанието на приложимите разпоредби;
- (3) „колективно договаряне“ означава всички преговори, провеждани съгласно националните закони и практики във всяка държава членка между работодател, група работодатели или една или повече организации на работодатели, от една страна, и една или повече организации на работниците, от друга страна, за определяне на условията на труд и заетост; и/или за регламентиране на отношенията между работодатели и работници; и/или за регламентиране на отношенията между работодатели или техни организации и организация на работници или организации на работници, чиято цел е колективен трудов договор;
- (4) „колективен трудов договор“ означава всякакво писмено споразумение относно условията на труд и на заетост, сключено от посочените в точка 3 страни, включително споразуменията, обявени за общоприложими.

Договореност за определяне на минимална работна заплата, приета в съответствие с Морската трудова конвенция и прилагана на практика от дадена държава членка, се счита за колективен трудов договор в тази държава членка.

- (5) „обхват на колективното договаряне“ означава процентът работници на национално равнище, за които се прилага даден колективен трудов договор, изчислен като съотношението на:
- а) броя работници, обхванати от колективни трудови договори, включително споразумения, които не съдържат разпоредби относно възнагражденията, спрямо
 - б) броя работници, чиито условия на труд могат да бъдат уредени от колективни трудови договори в съответствие с националните закони и практики.

Член 4

Насърчаване на колективното договаряне за определяне на работните заплати

1. С цел да се увеличи обхватът на колективното договаряне и по този начин да се подобри определянето на работните заплати, предвиждано в колективни трудови договори, държавите членки, като се консултират със социалните партньори и в съответствие с националните закони и практики:
 - а) насърчават изграждането и укрепването на капацитета на социалните партньори за участие в колективно договаряне за определяне на работните заплати, включително на секторно или междуотраслово равнище; и
 - б) насърчават конструктивни, съдържателни и подкрепени с информация преговори между социалните партньори относно работните заплати.
2. В допълнение, държавите членки, в които обхватът на колективното договаряне е под прага от 70%, предвиждат чрез закон след консултация със социалните партньори или чрез споразумение с тях рамка от условия, благоприятстващи колективното договаряне, и като се консултират със социалните партньори, изготвят план за действие за насърчаване на колективното договаряне. Планът за действие се оповестява публично и се съобщава на Европейската комисия.

ГЛАВА II

ЗАКОНОУСТАНОВЕНИ МИНИМАЛНИ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ

Член 5

Насърчаване на адекватността на законоустановените минимални работни заплати

1. Държавите членки, в които има законоустановени минимални работни заплати, създават необходимата рамка за определянето и актуализирането на законоустановените минимални работни заплати. Определянето и актуализирането се извършват според критерии, установени с оглед насърчаване на адекватността с цел постигане на достойни условия на труд и живот, социално сближаване и конвергенция във възходяща посока. Държавите членки определят тези критерии в съответствие с националните си практики, в съответното национално законодателство, в решения на компетентните органи или в тристранни споразумения. Критериите се определят така, че да са стабилни и ясни.
2. Националните критерии, посочени в параграф 1, включват най-малко следните елементи, чиято приложимост и относителна тежест може да бъдат определени от държавите членки в съответствие с преобладаващите им национални социално-икономически условия:
 - а) покупателната способност на законоустановените минимални работни заплати, като се вземат предвид издръжката на живота и вноските за данъци и социални придобивки;
 - б) общото равнище на работните заплати и тяхното разпределение;
 - в) темпа на растеж на работните заплати;
 - г) равнищата и развитието на производителността.

- 2а.(нов) В допълнение към задълженията, определени в параграфи 1, 2 и 4, държавите членки могат да използват механизъм за автоматично индексирание за коригиране на законоустановените минимални работни заплати въз основа на подходящи критерии и в съответствие с националните закони или практики..
3. Държавите членки си служат с обичайно използвани ориентировъчни референтни стойности, от които да се ръководят при своята оценка на адекватността на законоустановените минимални работни заплати.
4. Държавите членки въвеждат необходимите мерки, за да гарантират редовното и своевременно актуализиране на законоустановените минимални работни заплати, за да продължават да насърчават тяхната адекватност.
5. Държавите членки гарантират, че са налични консултативни органи, които да съветват компетентните органи по въпросите, свързани със законоустановените минимални работни заплати.

Член 6

Разлики в размера и удържки

Когато държавите членки предвиждат възможност за различни ставки на законоустановената минимална работна заплата за определени групи работници или за удържки, намаляващи изплащаното на работниците възнаграждение до равнище, по-ниско от това на законоустановената минимална работна заплата, те гарантират, че тези разлики в размера и удържки спазват принципите на недискриминация и пропорционалност.

Член 7

Участие на социалните партньори при определянето и актуализирането на законоустановената минимална работна заплата

Държавите членки въвеждат необходимите мерки, за да дадат възможност на социалните партньори да участват своевременно и ефективно в определянето и актуализирането на законоустановената минимална работна заплата, включително чрез участие в консултативните органи по член 5, параграф 5, по-специално във връзка със:

- а) избора и прилагането на критериите, посочени в член 5, параграфи 1 и 2, за определянето на равнищата на законоустановените минимални работни заплати;

- aa)нова определянето на формула за автоматична индексация и нейното изменение, когато такава формула съществува;
- бб)нова избора и прилагането на ориентировъчните референтни стойности, посочени в член 5, параграф 3;
- б) актуализациите на равнищата на законоустановените минимални работни заплати, посочени в член 5, параграф 4;
- в) установяването на разлики в размера на законоустановените минимални работни заплати и на удържки от тях, съгласно предвиденото в член 6;
- г) решенията относно събирането на данни и извършването на проучвания с цел информиране на органите, определящи законоустановената минимална работна заплата.

Член 8

Реален достъп на работниците до законоустановени минимални работни заплати

Държавите членки, като се консултират или в сътрудничество със социалните партньори, въвеждат следните мерки, когато е целесъобразно, за подобряване на достъпа на работниците до защита на законоустановената минимална работна заплата:

- а) осигуряват подходящи проверки и инспекции на място, извършвани от инспекторатите по труда или от органите, отговарящи за правоприлагането в областта на законоустановените минимални работни заплати; тези проверки и инспекции са пропорционални и недискриминационни; и
- б) разработват насоки за правоприлагащите органи с цел проактивно насочване на усилията към и преследване на работодателите, които не спазват правилата;

ГЛАВА III

ХОРИЗОНТАЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Член 9

Обществени поръчки

Държавите членки въвеждат подходящи мерки, в съответствие с Директива 2014/24/ЕС, Директива 2014/25/ЕС и Директива 2014/23/ЕС, за да гарантират, че при изпълнението на договорите за обществени поръчки или концесионните договори икономическите оператори и техните подизпълнители се съобразяват с приложимите задължения по отношение на заплатите в областта на трудовото право, установени с правото на Съюза, националното право, колективни трудови договори или с разпоредбите на международното трудово право.

Член 10

Мониторинг и събиране на данни

1. Държавите членки наблюдават обхвата и адекватността на минималните работни заплати.
2. Държавите членки докладват на всеки две години на Комисията следните данни и информация преди 1 октомври на отчетната година:
 - a) нова. процента на обхвата на колективното договаряне;
 - a) във връзка със законоустановените минимални работни заплати:
 - i) равнището на законоустановените минимални работни заплати и дела на работниците, попадащи в техния обхват;
 - ii) описание на съществуващите разлики в размера и удръжки;

- б) във връзка със защитата на минималната работна заплата, предвидена само чрез колективни трудови договори:
- i) най-ниските определени с колективни трудови договори ставки на заплащане, обхващащи нископлатените работници, или приблизителна оценка за тях, както и дела на работниците, обхванати от такива ставки или приблизителна оценка за него;
 - iii) равнището на заплатите, изплащани на работници, които не са обхванати [...] от колективни трудови договори, и отношението му спрямо равнището на заплатите, изплащани на работници, обхванати от колективни трудови договори.

Държавите членки не са задължени да докладват данните, посочени в член 10, параграф 2, буква б), подточка i), за колективните трудови договори на фирмено равнище.

Държавите членки предоставят статистическите данни и информацията, посочени в настоящия параграф, разбити по пол, възраст, увреждане, размер на дружеството и сектор, доколкото такива са налични.

Първият доклад се отнася за години [X, Y, Z: *трите години, предшестващи годината на транспониране*] и се представя до [1 октомври ГГГГ г.: *годината след транспонирането*]. Държавите членки могат да пропуснат статистически данни и информация, които не са налични преди [датата на транспониране].

4. Комисията анализира данните и информацията, предоставени от държавите членки в докладите по параграф 2, и на всеки две години докладва за това на Европейския парламент и на Съвета.

Член 10а (нов)

Информация относно защитата на минималната работна заплата

Държавите членки гарантират, че информацията относно защитата на минималната работна заплата е публично достъпна в изчерпателен и лесно достъпен вид. Това не се отнася за колективните трудови договори на фирмено равнище.

Член 11

Право на правна защита и закрила срещу неблагоприятно третиране или неблагоприятни последици

1. Държавите членки гарантират, без да се засягат специалните форми на правна защита и на разрешаване на спорове, предвидени, когато е приложимо, в колективни трудови договори, че работниците, включително онези, чието трудово правоотношение е приключило, имат достъп до реално и безпристрастно разрешаване на споровете и право на правна защита, в случай че в националното право или в колективни трудови договори са предвидени права, свързани със законоустановените минимални работни заплати, или защита на минималната работна заплата, и те са били нарушени.
2. Държавите членки въвеждат необходимите мерки за закрила на работниците, включително онези от тях, които са представители на работниците, срещу неблагоприятно третиране от страна на работодателя и срещу всякакви неблагоприятни последици вследствие на подадена пред работодателя жалба или на производство, образувано с цел осигуряване на спазването, в случай че в националното право или в колективни трудови договори са предвидени права, свързани със защитата на минималната работна заплата, и те са били нарушени.

Член 12

Наказания

Държавите членки установяват система от наказания, приложими при нарушение на свързаните с минималната работна заплата права и задължения, доколкото тези права и задължения са предвидени в националното право или в колективни трудови договори. Предвидените наказания трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи.

ГЛАВА IV

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Член 13

Изпълнение

Държавите членки могат да възложат прилагането на настоящата директива, изцяло или частично, включително изготвянето на плана за действие съгласно член 4, параграф 2, на социалните партньори, ако социалните партньори съвместно поискат това. В такъв случай държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че задълженията, установени с настоящата директива, се изпълняват по всяко време.

Член 14

Разпространяване на информация

Държавите членки гарантират, че националните мерки за транспониране на настоящата директива, заедно с вече влезлите в сила съответни разпоредби, отнасящи се до предмета на директивата, посочен в член 1, се довеждат до знанието на работниците и работодателите, включително МСП.

Член 15

Оценка и преглед

Комисията извършва оценка на настоящата директива до [пет години след датата на транспониране]. След това Комисията представя на Европейския парламент и на Съвета доклад, в който се прави преглед на изпълнението на настоящата директива и предлага, доколкото е целесъобразно, законодателни изменения.

Член 16

Запазване на равнището на защита и по-благоприятни разпоредби

1. Настоящата директива не представлява валидно основание за намаляване на общото ниво на защита, което вече се предоставя на работниците в държавите членки.
2. Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат по-благоприятни за работниците закони, подзаконови или административни разпоредби или да насърчават или разрешават прилагането на по-благоприятни за работниците колективни трудови договори.
3. Настоящата директива не засяга права, предоставени на работниците съгласно други правни актове на Съюза.

Член 17

Транспониране

1. Държавите членки приемат мерките, необходими, за да се съобразят с настоящата директива най-късно до *[две години след датата на влизане в сила]*. Те незабавно информират Комисията за това.

Когато държавите членки приемат тези мерки, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условиата и редът на позоваване се определят от държавите членки.

2. Държавите членки съобщават на Комисията текста на основните мерки от националното право, които приемат в областта, уредена с настоящата директива.

Член 18

Влизане в сила

Настоящата директива влиза в сила на двадесетия ден след деня на публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Член 19

Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в Брюксел на [...] година.

За Европейския парламент
Председател

За Съвета
Председател
