



Bruxelles, den 26. november 2021
(OR. en)

14366/21

Interinstitutionel sag:
2020/0310(COD)

SOC 692
EMPL 520
CODEC 1544

NOTE

fra:	De Faste Repræsentanters Komité (1. afdeling)
til:	Rådet
Komm. dok. nr.:	COM(2020) 682 final
Vedr.:	Forslag til EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV om en ramme for passende mindstelønninger i Den Europæiske Union - Generel indstilling

I. INDLEDNING

Den 28. oktober 2020 fremsatte Kommissionen et forslag til direktiv om passende mindstelønninger i Den Europæiske Union. Forslaget har til formål at skabe fire centrale forpligtelser for medlemsstaterne, nemlig:

- 1) at fremme kollektive overenskomstforhandlinger, navnlig om lønfastsættelse
- 2) at overholde en række proceduremæssige forpligtelser, hvis og når medlemsstaterne fastsætter/ajourfører lovbestemte mindstelønninger og vurderer deres tilstrækkelighed

- 3) at træffe foranstaltninger til at forbedre effektiv adgang til mindstelønsbeskyttelse af arbejdstagere, der har ret til en mindsteløn i henhold til national lovgivning, og
- 4) at indsamle data og indberette dem til Kommissionen med henblik på at overvåge mindstelønsbeskyttelsens dækning og tilstrækkelighed.

Med dette initiativ sigter Kommissionen navnlig mod at bidrage til gennemførelsen af princip 6 (lønninger) og 8 (social dialog og inddragelse af arbejdstagere) i den europæiske søjle for sociale rettigheder.

I henhold til det relevante retsgrundlag, dvs. artikel 153, stk. 2, sammenholdt med artikel 153, stk. 1, litra b), i TEUF træffer Rådet afgørelse med kvalificeret flertal efter den almindelige lovgivningsprocedure.

Europa-Parlamentet vedtog sit mandat den 25. november 2021.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog sin udtalelse på plenarmødet den 25. marts 2021¹.

Regionsudvalget vedtog sin udtalelse på plenarmødet den 19. marts 2021².

II. DRØFTELSE UNDER DET SLOVENSKE FORMANDSKAB

Det slovenske formandskabs arbejde har bygget videre på de gode fremskridt, som dets partnere i trio'en, Tyskland og Portugal, har gjort, jf. situationsrapporten fra det portugisiske formandskab³. Det slovenske formandskab har forelagt Socialgruppen fire på hinanden følgende kompromisforslag, som blev drøftet på seks hele mødedage i arbejdsgruppen og i mange bilaterale drøftelser på alle niveauer.

¹ Dokument nr. 7886/21.

² Dokument nr. 7421/21.

³ Dokument nr. 9142/21 + COR1.

Formandskabets ledelse af drøftelserne på arbejdsgruppeniveau havde flere formål:

- 1) I betragtning af den specifikke undtagelse i artikel 153, stk. 5, i TEUF, som sikrer medlemsstaternes kompetence til at fastsætte mindstelønninger, besluttede formandskabet at tilpasse teksten i lyset af Den Juridiske Tjenestes skriftlige udtalelse⁴.
- 2) Formandskabet lyttede omhyggeligt og intensivt til delegationernes bekymringer, der udspringer af de forskellige nationale arbejdsmarkedsmodeller og lønfastsættelsessystemer. Formandskabet arbejdede også intensivt i den hensigt at forbedre tekstens samlede tekniske kvalitet.
- 3) Det intensive arbejde var koncentreret om at finde kompromisløsninger for at imødekomme delegationernes forskellige betænkeligheder med henblik på at skabe en passende balance i teksten og opnå støtte fra et bredt flertal af medlemsstaterne.

De vigtigste spørgsmål, der blev drøftet i Rådets forberedende organer, er sammenfattet nedenfor.

⁴ Dokument nr. 6817/21.

De vigtigste spørgsmål, der blev behandlet i Rådets forberedende organer

1) Proceduremæssig ramme for passende mindstelønninger (titel, artikel 1, betragtning 15)

Gruppen drøftede indgående arten af og genstanden for dette direktiv og den type forpligtelse, som det fastsætter. Efter denne drøftelse er det gennem ændringer af direktivets titel og i hele teksten blevet præciseret, at dette direktiv fastsætter en EU-ramme af proceduremæssig art for passende mindstelønninger.

Det er også blevet præciseret, at målet om tilstrækkelighed tilstræbes med forskellige midler, alt efter om der ydes mindstelønsbeskyttelse gennem lovbestemte mindstelønninger, om den udelukkende ydes gennem kollektive forhandlinger om lønfastsættelse eller gennem en kombination af disse to tilgange:

Med hensyn til fastsættelsen af lovbestemte mindstelønninger fastlægges i kapitel II forskellige proceduremæssige forpligtelser til at fremme, at de lovbestemte mindstelønninger fastsættes på et passende niveau, uden at det griber ind i medlemsstaternes kompetence til at fastsætte dette niveau.

For så vidt angår mindstelønninger, der fastsættes ved kollektive overenskomstforhandlinger, herunder i medlemsstater, hvor lønningerne udelukkende er baseret på kollektive overenskomstforhandlinger, er fremme af kollektive overenskomstforhandlinger midlet til at forbedre mindstelønsbeskyttelsen, da en højere kollektiv overenskomstdækning tjener til at fremme passende mindstelønninger (betragtning 19).

For bedre at afspejle de vigtigste bestemmelser i direktivet er artikel 1 (og betragtning 15) blevet strømlinet: Artikel 1, stk. 1, litra a), svarer til kapitel II i direktivet om fremme af de lovbestemte mindstelønningers tilstrækkelighed, litra aa-nyt) svarer til artikel 4 om fremme af kollektive overenskomstforhandlinger, og litra b) svarer til artikel 8, 9, 10a, 11 og 12, som omhandler håndhævelsen af arbejdstagernes eksisterende individuelle rettigheder til mindstelønninger.

2) Sidestilling af alment gældende kollektive overenskomster med kollektive overenskomster (artikel 3)

Forslaget indeholder forskellige bestemmelser om lovbestemte mindstelønninger og mindstelønninger fastsat ved kollektive overenskomster. Sondringen mellem disse to er derfor af afgørende betydning. Da indholdet af alment gældende kollektive overenskomster imidlertid følger af aftalen mellem arbejdsmarkedets parter og ikke af den offentligretlige retsakt, som gør dem gældende for en bestemt gruppe arbejdstagere, er det blevet præciseret, at alment gældende kollektive overenskomster ikke skal betragtes som lovbestemte mindstelønninger.

Tilsvarende er det blevet præciseret, at resultatet af mekanismen til fastsættelse af mindstelønnen for søfarende inden for rammerne af konventionen om søfarendes arbejdsforhold bør behandles på samme måde som en kollektiv overenskomst.

3) Fremme af kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse (artikel 4 og 13, betragtning 19)

Det er blevet præciseret, at målet om at øge den kollektive overenskomstdækning sigter mod at forbedre lønfastsættelsen gennem kollektive overenskomster og dermed fremme mindstelønningernes tilstrækkelighed. Da medlemsstaterne ikke kan forpligte arbejdsmarkedets parter til at indgå kollektive overenskomster, er det klart anført i betragtningen, at den kollektive overenskomstdækning på 70 % ikke er et mål, men kun en tærskel, der udløser en forpligtelse til at fastsætte en ramme for grundforudsætninger for og en handlingsplan til fremme af kollektive overenskomstforhandlinger. Det er også udtrykkeligt anført i artikel 13, at medlemsstaterne kan tillade arbejdsmarkedets parter selv at udarbejde handlingsplanen i fællesskab.

4) Fremme af lovbestemte mindstelønningers tilstrækkelighed (artikel 5, betragtning 20-21)

Gruppen lagde i sit arbejde på alle møder hovedvægten på artikel 5, hvor mange delegationer opfordrede til en lempelse af forpligtelserne, mens andre forsvarede Kommissionens oprindelige forslag. Efter disse drøftelser blev der foretaget visse justeringer. De skiftende formandskaber rørte imidlertid ikke ved kernen i bestemmelserne om fremme af de lovbestemte mindstelønningers tilstrækkelighed.

Trods mange opfordringer fra delegationerne om at tillade en mere fleksibel anvendelse af elementerne i artikel 5, stk. 2, bevarede formandskabet forpligtelsen til at anvende alle fire elementer i artikel 5, stk. 2. Under hensyntagen til Den Juridiske Tjenestes skriftlige udtalelse er det imidlertid blevet præciseret, at medlemsstaterne i overensstemmelse med deres gældende nationale socioøkonomiske forhold kan tage stilling til elementernes relevans og relative vægt.

På samme måde blev medlemsstaternes forpligtelse til at anvende de vejledende referenceværdier til at vurdere tilstrækkeligheden af deres lovbestemte mindstelønninger bevaret, mens det er blevet præciseret, at hver medlemsstat kan vælge, hvilke vejledende referenceværdier den anvender. Det blev kritiseret af mange medlemsstater, at Kommissionen i sit oprindelige forslag lagde stor vægt på 50 % af den gennemsnitlige bruttoløn og 60 % af bruttomedianlønnen som potentielle vejledende referenceværdier. Disse medlemsstater opfordrede til at anerkende, at tilstrækkelighed ikke kun handler om rimelighed (forholdet mellem mindstelønnen og andre lønninger i en given medlemsstat), men også om mindstelønnens anstændighed i overensstemmelse med artikel 5, stk. 1, og princip 6 i den europæiske søjle for sociale rettigheder⁵. Indikatorer for anstændighed anvendes for det meste på nationalt plan. Formandskabet begrænsede derfor beskrivelsen af referenceværdierne i artikel 5, stk. 3, til de "almindeligt anvendte" og udvidede listen med eksempler på sådanne referenceværdier i betragtning 21. Formandskabet tog i den forbindelse hensyn til, at der på det seneste møde i Socialgruppen stadig var mange bemærkninger til dette emne. Medlemsstaterne havde opfordret til større klarhed, idet nogle medlemsstater opfordrede til, at referenceværdierne på 50 % og 60 % blev slettet, mens andre ønskede igen at ligge tættere på Kommissionens forslag, selv om der ikke var flertal for nogen af delene.

⁵ "Princip 6 Lønninger

- a) *Arbejdstagere har ret til rimelige lønninger, der sikrer en anstændig levestandard.*
- b) *De skal sikres passende mindstelønninger, så behovene hos arbejdstageren og dennes familie opfyldes inden for rammerne af de nationale økonomiske og sociale vilkår, samtidig med at adgangen til beskæftigelse og incitamentene til at søge arbejde bibeholdes. Vi skal hindre fattigdom blandt personer i arbejde."*

Forpligtelsen for alle medlemsstater til regelmæssigt og rettidigt at ajourføre deres lovbestemte mindstelønninger under anvendelse af deres kriterier, jf. artikel 5, stk. 1 og 2, er ikke blevet ændret. For at tage hensyn til den særlige situation i flere medlemsstater, der anvender en indekseringsformel til forhøjelse af deres lovbestemte mindstelønninger mellem disse regelmæssige ajourføringer, er der imidlertid blevet tilføjet et nyt stk. 2a og en ny betragtning (20a).

5) Varierende og nedsatte satser (artikel 6, artikel 7, litra c), og betragtning 22)

Det er blevet præciseret i betragtning 22, at varierende og nedsatte satser i visse tilfælde kan have en negativ indvirkning på de lovbestemte mindstelønningers tilstrækkelighed, og at det derfor er vigtigt at undgå udbredt anvendelse heraf. Det blev også gjort mere eksplicit, at traktaterne overlader kompetencen til at fastsætte mindstelønninger – og dermed også til at fastlægge varierende og nedsatte satser – til medlemsstaterne, som skal respektere princippet om ikkeforskelsbehandling og proportionalitetsprincippet som generelle principper i EU-retten.

6) Offentlige udbud (artikel 9, betragtning 24)

I overensstemmelse med Kommissionens hensigt om i en deklaratorisk bestemmelse at minde om forpligtelserne i direktiverne om offentlige udbud med henblik på at støtte og styrke gennemførelsen af disse direktiver har formandskaberne yderligere tilpasset artiklen og betragtningen til disse direktivers ordlyd.

7) Overvågning og dataindsamling (artikel 10, betragtning 25)

Bestemmelserne i artikel 10 om overvågning og dataindsamling gav anledning til alvorlige betænkeligheder i mange medlemsstater, da de frygtede yderligere bureaukrati uden klar merværdi. Dette gjaldt særligt forpligtelsen til at tilvejebringe opdelte data og navnlig til at opdele efter handicap, da sådanne data – af hensyn til privatlivets fred – sjældent indsamles. Efter de intense udvekslinger, som formandskabet og delegationerne havde med Europa-Kommissionen blev teksten til artikel 10 ændret som følger for at tage hensyn til medlemsstaternes betænkeligheder:

- I betragtning af at mindstelønnen normalt ikke ændres drastisk fra det ene år til det andet, blev forpligtelsen til at rapportere årligt betragtet som en unødvendig byrde af mange medlemsstater. Dette blev derfor ændret til rapportering hvert andet år.
- I betragtningen blev det præciseret, at medlemsstaterne kan vælge, hvilke datakilder de anvender, og navnlig at de kan anvende nationale data, stikprøveundersøgelser og skøn, hvis der ikke findes bedre datakilder.
- Forpligtelsen til at fremlægge opdelte data ledsages nu af den sikkerhedsforanstaltning, at disse data kun skal fremlægges, hvis de er tilgængelige for medlemsstaten.
- Beskrivelsen af de data, som medlemsstaterne skal fremlægge, er blevet omstruktureret af redaktionelle årsager. For at lette rapporteringsforpligtelserne og tage hensyn til, hvilke data der er let tilgængelige, blev der foretaget følgende justeringer:
 - medlemsstaterne skal kun give en beskrivelse af nedsatte og varierende satser i lovpligtige mindstelønninger
 - for så vidt angår mindstelønsbeskyttelse, der kun ydes gennem kollektive overenskomster:
 - rapporteringen om mindstelønninger i kollektive overenskomster er begrænset til de laveste lønsatser, der er fastsat i kollektive overenskomster, som dækker lavtlønnede, eller skøn heraf, og andelen af arbejdstagere, der er omfattet af dem
 - rapportering om lønninger til arbejdstagere, der ikke er omfattet af kollektive overenskomster, kan ske på grundlag af udbetalte lønninger.
- Kommissionens forslag indeholdt en bestemmelse, som udtrykkeligt ville have givet Kommissionen beføjelse til at anmode medlemsstaterne om at fremlægge yderligere data i konkrete tilfælde. Der var ikke tilslutning til denne bestemmelse. I betragtning af at Kommissionen altid kan anmode om data i henhold til det generelle princip om godt samarbejde, er denne bestemmelse udgået.

- Ifølge artikel 10, stk. 5, i Kommissionens forslag skal Beskæftigelsesudvalget hvert år foretage en undersøgelse af fremme af kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse og om mindstelønningers tilstrækkelighed i medlemsstaterne. Da Beskæftigelsesudvalgets opgaver følger direkte af artikel 150 i TEUF, og da denne bestemmelse giver Rådet beføjelse til at vedtage en afgørelse om nedsættelse af dette udvalg, bør direktivet ikke præcisere disse opgaver yderligere. Henvisningen til Beskæftigelsesudvalgets undersøgelse er derfor flyttet til betragtningen, idet der mindes om, at Rådet og Kommissionen i henhold til traktaten kan anmode om en sådan undersøgelse. I betragtning af at Beskæftigelsesudvalget kun beskæftiger sig med beskæftigelsespolitikker (afsnit IX, artikel 143-150 i TEUF), mens Udvalget for Social Beskyttelse beskæftiger sig med socialpolitik (afsnit X, artikel 151-160 i TEUF, herunder arbejdsvilkår, artikel 153, stk. 2, litra b)), er sidstnævnte blevet tilføjet i betragtningen.

8) Oplysninger til arbejdstagere (artikel 10a(ny), betragtning 25a(ny))

Kommissionens forslag indeholdt bestemmelser om oplysninger til arbejdstagerne om den mindstelønsbeskyttelse, som de har ret til i henhold til artikel 8, stk. 3, og artikel 10, stk. 3. For at strømline teksten er disse to bestemmelser blevet slået sammen i den nye artikel 10a.

9) Ret til genoprejsning og sanktioner (artikel 11 og 12, betragtning 26 og 26a)

På opfordring af delegationerne er det blevet præciseret, at retten til genoprejsning og forpligtelsen til at anvende sanktioner kun omfatter rettigheder vedrørende mindstelønsbeskyttelse, som allerede er fastsat i national ret. Med hensyn til de sanktioner, som medlemsstaterne skal vedtage for krænkelse af rettigheder vedrørende mindstelønninger, er det blevet præciseret, at aftalemæssige sanktioner i reglerne om håndhævelse af kollektive overenskomster er tilstrækkelige med henblik på overholdelse af artikel 12.

På mødet i Coreper den 24. november 2021 støttede et bredt flertal af delegationerne formandskabets arbejde og var enige med formandskabet i, at den forelagte tekst afspejler Rådets tyngdepunkt. Mange delegationer insisterede på, at der ikke bør foretages yderligere ændringer i teksten, da den repræsenterer en vanskelig balance uden yderligere justeringsmargen. Delegationerne var enige om, at teksten er tilstrækkelig moden til, at den kan sendes til EPSCO-Rådet med henblik på drøftelse og enighed, og kun DK tilkendegav at ville stemme imod.

Udestående forbehold

Generelle undersøgelsesforbehold: AT, DE, EE, FI, HU, PL, RO, SE

Parlamentariske forbehold: NL

III. KONKLUSION

EPSCO-Rådet opfordres til at give sin tilslutning til teksten (generel indstilling), jf. bilaget til denne rapport, og give formandskabet mandat til at indlede forhandlinger om denne sag med repræsentanterne for Europa-Parlamentet og Kommissionen.

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

om en ramme for passende mindstelønninger i Den Europæiske Union

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 153, stk. 2, sammenholdt med artikel 153, stk. 1, litra b),

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

efter fremsendelse af udkast til lovgivningsmæssig retsakt til de nationale parlamenter,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg⁶,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget⁷,

efter den almindelige lovgivningsprocedure, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) I henhold til artikel 3 i traktaten om Den Europæiske Union er Unionens mål bl.a. at fremme befolkningernes velfærd og at arbejde for en bæredygtig udvikling i Europa baseret på en social markedsøkonomi med høj konkurrenceevne.

⁶ EUT C af , s. .

⁷ EUT C af , s. .

- (2) I artikel 31 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder⁸ hedder det, at enhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold.
- (3) Den europæiske socialpakt fastslår, at alle arbejdstagere har ret til rimelige arbejdsvilkår. Den anerkender navnlig alle arbejdstageres ret til en rimelig løn, der er tilstrækkelig til at sikre en anstændig levestandard for dem selv og deres familier, alle arbejdstageres og arbejdsgiveres ret til frit at organisere sig i nationale eller internationale organisationer for at beskytte deres økonomiske og sociale interesser og retten til at føre kollektive overenskomstforhandlinger.
- (4) I kapitel II i den europæiske søjle for sociale rettigheder, der blev proklameret i Göteborg den 17. november 2017, fastlægges der en række principper, der skal tjene som rettesnor for sikring af rimelige arbejdsvilkår. I princip nr. 6 i den europæiske søjle for sociale rettigheder bekræftes arbejdstagernes ret til rimelige lønninger, der sikrer en anstændig levestandard. Det fastsættes ligeledes, at passende mindstelønninger skal sikres, så behovene hos arbejdstageren og dennes familie opfyldes inden for rammerne af de nationale økonomiske og sociale vilkår, samtidig med at adgangen til beskæftigelse og incitamenterne til at søge arbejde bibeholdes. I dette princip mindes der desuden om, at fattigdom blandt personer i arbejde skal hindres, og at alle lønninger skal fastsættes på en gennemsigtig og forudsigelig måde i overensstemmelse med national praksis og i respekt for arbejdsmarkedets parter uafhængighed.

⁸ Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (2012/C 326/02) (EUT C 326 af 26.10.2012, s. 391).

- (5) I retningslinje 5 i Rådets afgørelse (EU) 2020/1512 om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker⁹ opfordres medlemsstaterne til at sikre en effektiv inddragelse af arbejdsmarkedets parter i lønfastsættelsen, som sikrer rimelige lønninger, der muliggør en anstændig levestandard, således at lønningerne kan justeres tilstrækkeligt i forhold til udviklingen i produktiviteten, med henblik på opadgående konvergens. I retningslinjen opfordres medlemsstaterne også til at fremme social dialog og kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse. Medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter opfordres i retningslinjen ligeledes til at sikre, at alle arbejdstagere får udbetalt passende og rimelige lønninger som følge af, at de nyder godt af kollektive overenskomster eller passende lovbestemte mindstelønninger, idet der tages hensyn til den deraf følgende indvirkning på konkurrenceevne, jobskabelse og fattigdom blandt personer i arbejde. I den årlige strategi for bæredygtig vækst 2021¹⁰ hedder det, at medlemsstaterne bør vedtage foranstaltninger for at sikre rimelige arbejdsvilkår. Derudover blev der i den årlige strategi for bæredygtig vækst 2020¹¹ mindet om, at det i forbindelse med voksende sociale skel er vigtigt at sikre alle arbejdstagere en rimelig løn. Der er også udstedt flere landespecifikke henstillinger til nogle medlemsstater vedrørende mindstelønninger.
- (6) Bedre arbejds- og levevilkår, herunder gennem passende mindstelønninger, er til gavn for både arbejdstagere og virksomheder i Unionen, og de er en forudsætning for at opnå inklusiv og bæredygtig vækst. En afhjælpning af de store forskelle i mindstelønsbeskyttelsens dækning og tilstrækkelighed gør EU's arbejdsmarked mere retfærdigt og fremmer økonomiske og sociale fremskridt samt en opadgående konvergens. Konkurrencen på det indre marked bør baseres på høje sociale standarder, innovation og produktivitetsforbedringer og samtidig sikre lige konkurrencevilkår.

⁹ Rådets afgørelse (EU) 2020/1512 af 13. oktober 2020 om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker (EUT L 344 af 19.10.2020, s. 22).

¹⁰ Kommissionens meddelelse COM(2020) 575 final.

¹¹ Kommissionens meddelelse COM(2019) 650 final.

- (7) Når de fastsættes på et passende niveau, beskytter mindstelønninger de ugunstigt stillede arbejdstageres indkomst, de bidrager til at sikre en værdig tilværelse og de begrænser indkomstnedgangen i dårlige tider. Mindstelønninger bidrager til at opretholde den indenlandske efterspørgsel, styrker incitamenterne til at arbejde, mindsker lønforskelle og fattigdom blandt personer i arbejde.
- (8) Kvinder, unge og lavtkvalificerede arbejdstagere og handicappede har en større sandsynlighed for at være mindstelønsmodtagere eller lavtlønnede end andre grupper. I økonomiske nedgangstider, såsom covid-19-krisen, bliver mindstelønningernes rolle med hensyn til at beskytte lavtlønnede arbejdstagere stadig vigtigere og afgørende for at støtte en bæredygtig og inklusiv økonomisk genrejsning. Ved at adressere mindstelønningerne bidrages der til ligestilling mellem kønnene, idet man mindsker de kønsbestemte løn- og pensionsforskelle og løfter kvinder ud af fattigdom.
- (9) Covid-19-pandemien har en betydelig indvirkning på servicesektoren og de små virksomheder, som begge har en høj andel af mindstelønsmodtagere. Desuden er mindstelønninger også vigtige i betragtning af de strukturelle tendenser, der er ved at omforme arbejdsmarkedene, og som i stigende grad er kendetegnet ved en høj andel af atypiske og usikre erhverv. Disse tendenser har ført til øget jobpolarisering, hvilket har ført til en stigende andel af lavtlønnede job og job med beskedne kvalifikationskrav i de fleste medlemsstater samt til højere lønforskelle i nogle af dem.
- (10) Der findes mindstelønsbeskyttelse i alle medlemsstater, men i nogle medlemsstater er denne beskyttelse fastsat ved lov eller administrative bestemmelser og ved kollektive overenskomster, mens den i andre udelukkende er fastsat ved kollektive overenskomster.
- (11) I de fleste tilfælde er den mindstelønsbeskyttelse i lavtlønsbeskæftigelse, der er fastsat ved kollektive overenskomster, passende. De lovbestemte mindstelønninger er lave i forhold til andre lønninger i økonomien i flere medlemsstater. I 2018 forholdt det sig i ni medlemsstater således, at den lovbestemte mindsteløn ikke gav en indtægt for en enlig mindstelønsmodtager, der var tilstrækkelig til at nå fattigdomsrisikotærsklen. Desuden påvirker anvendelsen af reducerede mindstelønssatser (variationer) og nedsættelser af de lovbestemte mindstelønninger disses tilstrækkelighed i en negativ retning.

- (12) Ikke alle arbejdstagere i Unionen er effektivt beskyttet af mindstelønninger, eftersom nogle arbejdstagere i nogle medlemsstater, til trods for at de er dækket, i praksis modtager et vederlag, der ligger under den lovbestemte mindsteløn, fordi de gældende regler ikke overholdes. Navnlig konstateres det, at en sådan manglende overholdelse især berører kvinder, unge arbejdstagere, handicappede og landbrugsarbejdere. I medlemsstater, hvor der kun ydes mindstelønsbeskyttelse gennem kollektive overenskomster, skønnes andelen af arbejdstagere, der ikke er dækket, at variere fra 2 % til 55 % af alle arbejdstagere.
- (13) Selv om stærke kollektive overenskomstforhandlinger bidrager til at sikre en passende mindstelønsbeskyttelse, er de traditionelle kollektive overenskomstforhandlinger blevet udhulet i de seneste årtier, delvis på grund af strukturelle ændringer i økonomien i retning af mindre organiserede sektorer og faldet i antallet af fagforeningsmedlemskaber, som er forbundet med væksten i atypiske og nye former for arbejde.
- (14) Kommissionen har i overensstemmelse med artikel 154 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde konsulteret arbejdsmarkedets parter ved to høringsrunder med hensyn til eventuelle foranstaltninger for at imødegå udfordringerne i forbindelse med en passende beskyttelse af mindstelønninger i Unionen. Der var ingen enighed blandt arbejdsmarkedets parter om at indlede forhandlinger om disse emner. Det er imidlertid vigtigt at træffe foranstaltninger på EU-plan for at fremme, at arbejdstagerne i Unionen beskyttes af passende mindstelønninger, under hensyntagen til udfaldet af høringen af arbejdsmarkedets parter.
- (15) Ved dette direktiv fastsættes en ramme på EU-plan for at fremme mindstelønninger på et passende niveau, kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse, især til fordel for lavtlønnede, og effektiv adgang for arbejdstagere til mindstelønsbeskyttelse, for så vidt der findes mindstelønninger i form af lovbestemte mindstelønninger eller i form af overenskomstmæssige lønninger.

- (16) Dette direktiv respekterer fuldt ud medlemsstaternes kompetencer i henhold til artikel 153, stk. 5, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde og har hverken til formål at harmonisere mindstelønningerne i hele Unionen eller at indføre en ensartet mekanisme til fastsættelse af mindstelønninger. Det griber ikke ind i medlemsstaternes frihed til at fastsætte lovbestemte mindstelønninger eller at fremme adgangen til mindstelønsbeskyttelse gennem kollektive overenskomster i overensstemmelse med hvert enkelt lands love, praksis og særlige forhold og med fuld respekt for de nationale kompetencer og arbejdsmarkedets parters aftalefrihed. Dette direktiv fastsætter proceduremæssige forpligtelser og indeholder ikke en forpligtelse for de medlemsstater, hvor mindstelønsbeskyttelsen udelukkende sikres via kollektive overenskomster, til at indføre en lovbestemt mindsteløn eller til at gøre de kollektive overenskomster alment gældende. Dette direktiv fastsætter heller ikke lønniveauet, som falder ind under arbejdsmarkedets parters aftalefrihed på nationalt plan og ind under medlemsstaternes kompetence på dette område.
- (17) Dette direktiv bør under overholdelse af forordning (EF) nr. 593/2008 af 17. juni 2008 om lovvalgsregler for kontraktlige forpligtelser (Rom I) finde anvendelse for så vidt angår arbejdstagere, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er defineret ved lov, kollektiv overenskomst eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat, under hensyntagen til de kriterier, der er fastlagt af Den Europæiske Unions Domstol, for bestemmelse af en arbejdstagers status. Forudsat at husarbejdere, arbejdstagere på tilkaldebasis, periodiske arbejdstagere, voucherbaserede arbejdstagere, proformaselvstændige, platformarbejdere, praktikanter og lærlinge opfylder disse kriterier, kan de være omfattet af dette direktivs anvendelsesområde.

- (17a) (ny) Reelt selvstændige erhvervsdrivende er ikke omfattet af dette direktivs anvendelsesområde, eftersom de ikke opfylder disse kriterier. Misbrug af betegnelsen selvstændig erhvervsdrivende som defineret i national ret, enten på nationalt plan eller i grænseoverskridende situationer, er en form for uretmæssigt angivet arbejde, som ofte forbindes med sort arbejde. Betegnelsen "proformaselvstændig" anvendes om en person, der erklæres at være selvstændig, selv om vedkommende opfylder de kriterier, som karakteriserer et ansættelsesforhold, for at undgå bestemte retlige eller skattemæssige forpligtelser. Sådanne personer bør være omfattet af dette direktivs anvendelsesområde. Fastlæggelsen af, om der er tale om et ansættelsesforhold, bør være baseret på de faktiske omstændigheder i forbindelse med arbejdets reelle udførelse og ikke på parternes beskrivelse af forholdet.
- (17b) (ny) Dette direktiv tager hensyn til, at konventionen om søfarendes arbejdsforhold, 2006, som ændret, indeholder en mekanisme til fastsættelse af mindsteløn for søfarende. Med henblik på dette direktiv bør afgørelser truffet af Det Internationale Arbejdsbureaus Styrelsesråd, der følger af en sådan mekanisme til fastsættelse af mindsteløn og er gennemført i praksis af en medlemsstat, anses for at være kollektive overenskomster.
- (18) Velfungerende kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse er et vigtigt middel til at sikre, at arbejdstagerne er beskyttet af passende mindstelønninger. I medlemsstater med lovbestemte mindstelønninger er kollektive overenskomstforhandlinger en støtte for den generelle lønudvikling og bidrager derfor til at forbedre mindstelønningernes tilstrækkelighed. I de medlemsstater, hvor mindstelønsbeskyttelsen udelukkende ydes gennem kollektive overenskomstforhandlinger, er lønningernes niveau samt andelen af beskyttede arbejdstagere en direkte følge af, hvordan de kollektive overenskomstordninger og den kollektive overenskomstdækning fungerer. Stærke og velfungerende kollektive overenskomster kombineret med en høj dækning af sektorspecifikke eller tværfaglige kollektive overenskomster styrker mindstelønningernes tilstrækkelighed og dækning.

- (19) I en situation med faldende kollektiv overenskomstdækning er det afgørende, at medlemsstaterne fremmer kollektive overenskomstforhandlinger og dermed styrker lønfastsættelse gennem kollektive overenskomster for at forbedre mindstelønsbeskyttelsen for arbejdstagerne. Medlemsstater med en høj kollektiv overenskomstdækning har som regel en lav andel af lavtlønnede arbejdstagere samt høje mindstelønninger. Medlemsstater med en lille andel af lavtlønnede har en kollektiv overenskomstdækningsgrad på over 70 %. De fleste af de medlemsstater, der har en høje mindstelønninger i forhold til medianlønnen, har ligeledes en kollektiv overenskomstdækningsgrad på over 70 %. Medlemsstater med en kollektiv overenskomstdækningsgrad på under 70 % bør derfor vedtage foranstaltninger med henblik på at fremme kollektive overenskomstforhandlinger. For at respektere arbejdsmarkedets parter uafhængighed, hvilket omfatter deres ret til at føre kollektive overenskomstforhandlinger og udelukker enhver forpligtelse til at indgå kollektive overenskomster, bør tærsklen på 70 % af den kollektive overenskomstdækning dog ikke betragtes som et mål, men blot anvendes som en indikator, der udløser forpligtelserne til at indføre en ramme for fremmende procedurer og institutionelle ordninger, der gør det muligt at føre kollektive overenskomstforhandlinger, samt til at udarbejde en handlingsplan. En sådan plan kan antage en hvilken som helst form, og den kan være blevet vedtaget inden dette direktivs ikrafttræden, forudsat at den indeholder foranstaltninger, der har til formål effektivt at fremme kollektive overenskomstforhandlinger, og at den er udarbejdet i samråd med arbejdsmarkedets parter.
- (20) Det er nødvendigt med solide regler, procedurer og praksis for fastsættelse og ajourføring af lovbestemte mindstelønninger for at sikre passende mindstelønninger og samtidig beskytte arbejdspladser og virksomheders konkurrenceevne, herunder små og mellemstore virksomheder. De omfatter en række elementer, der skal bevare de lovbestemte mindstelønningers tilstrækkelighed, herunder kriterier, der skal være rettesnor for medlemsstaternes fastsættelse og ajourføring af mindstelønninger, og indikatorer til vurdering af deres tilstrækkelighed, regelmæssige og rettidige ajourføringer, tilstedeværelsen af rådgivende organer og inddragelse af arbejdsmarkedets parter. En rettidig og effektiv inddragelse af sidstnævnte i fastsættelsen og ajourføringen af lovbestemte mindstelønninger samt i indførelsen eller ændringen af automatiske indekseringsformler, hvor sådanne findes, er endnu et element i god forvaltningspraksis, der giver mulighed for en informeret og inklusiv beslutningsproces.

- (20a-ny) Medlemsstater, der anvender en automatisk indekseringsmekanisme, herunder halvautomatiske mekanismer, hvor der er garanti for en minimal obligatorisk forhøjelse af mindstelønningerne, bør, såfremt denne mekanisme indgår i deres rammer, sikre, at rammerne også foreskriver rettidige ajourføringer af de lovbestemte mindstelønninger med regelmæssige mellemrum for fortsat at fremme deres tilstrækkelighed. Disse regelmæssige ajourføringer bør bestå af en evaluering af mindstelønningerne under hensyntagen til de vejledende kriterier, om nødvendigt efterfulgt af en ændring af beløbet. Hyppigheden af den automatiske indeksering på den ene side og ajourføringerne af de lovbestemte mindstelønninger på den anden side kan variere.
- (21) Mindstelønninger anses for at være passende, hvis de er rimelige i forhold til lønfordelingen i landet, og hvis de tillader en anstændig levestandard. Tilstrækkeligheden af de lovbestemte mindstelønninger afgøres og vurderes af den enkelte medlemsstat i lyset af dens nationale socioøkonomiske forhold, herunder vækst i beskæftigelsen, konkurrenceevne samt regional og sektormæssig udvikling, under hensyntagen til købekraften, produktivitetsniveauet og udviklingen i produktiviteten samt lønniveauet, -fordelingen og -væksten. Anvendelsen af indikatorer og tilknyttede referenceværdier kan hjælpe de enkelte medlemsstater som rettesnor for deres vurdering af mindstelønningernes tilstrækkelighed. Medlemsstaterne bør udvælge disse blandt de indikatorer, der er almindeligt anvendt på internationalt plan, og efter omstændighederne blandt de indikatorer, der er almindeligt anvendt på nationalt plan. De kan medtage referenceværdier, der er almindeligt anvendt på internationalt plan, såsom bruttomindestelønnen sat i forhold til 60 % af bruttomedianlønnen, bruttomindestelønnen sat i forhold til 50 % af den gennemsnitlige bruttoløn og nettomindestelønnen sat i forhold til 50 % eller 60 % af den gennemsnitlige nettoløn, og referenceværdier, der forbundet med de indikatorer, der er almindeligt anvendt på nationalt plan, såsom en sammenligning mellem nettomindestelønnen og fattigdomsgrænsen og mindstelønningernes købekraft.

- (22) Medlemsstaterne bør inddrage arbejdsmarkedets parter, hvis de fastsætter forskellige niveauer for lovbestemte mindstelønninger (varierende satser) eller giver mulighed for nedsættelser af den udbetalte løn til et niveau under de lovbestemte mindstelønninger (nedsatte satser). Uden at det berører medlemsstatens kompetence til at fastsætte mindstelønninger og eventuelle varierende og nedsatte satser med henblik på at fremme passende mindstelønninger, er det vigtigt at undgå, at varierende og nedsatte satser anvendes i bredt omfang, og sikre, at disse satser overholder princippet om ikkeforskelsbehandling og proportionalitetsprincippet. Visse nedsatte satser for de lovbestemte mindstelønninger kan være hensigtsmæssige, da de tjener et legitimt mål, herunder hvis der udbetales for højt ansatte beløb eller ved anvendelsen af nedsatte satser, der pålægges af en retsmyndighed eller en administrativ myndighed. Andet, såsom nedsatte satser i tilknytning til det udstyr, der er nødvendigt for at udføre et arbejde, eller nedsatte satser for naturalydelser såsom indkvartering, kan have en negativ indvirkning på mindstelønningernes tilstrækkelighed.
- (23) Et effektivt håndhævelsessystem, herunder kontrol og inspektioner på stedet, er nødvendigt for at sikre, at de nationale lovbestemte rammer for mindstelønninger fungerer korrekt. For at styrke håndhævelsesmyndighedernes effektivitet er det også nødvendigt at have et tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter, bl.a. for at imødegå kritiske udfordringer som f.eks. i forbindelse med underkontrahentvirksomhed, proformaselvstændig beskæftigelse eller ikkeregistreret overarbejde.

- (24) En effektiv gennemførelse af mindstelønsbeskyttelse gennem lovbestemmelser eller kollektive overenskomster er af afgørende betydning for gennemførelsen af offentlige udbud og koncessionskontrakter. Manglende overholdelse af kollektive overenskomster om mindstelønsbeskyttelse i en given sektor kan faktisk forekomme i forbindelse med gennemførelsen af sådanne kontrakter eller i underkontrahentkæden og resultere i, at arbejdstagerne får udbetalt lønninger, der ligger under det niveau, som er aftalt i de kollektive sektoroverenskomster. For at undgå sådanne situationer er det vigtigt, at de ordregivende myndigheder inden for offentlige udbud, jf. artikel 18, stk. 2, og artikel 71, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/24/EU¹² om offentlige udbud, artikel 36, stk. 2, og artikel 88, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/25/EU¹³ om fremgangsmåderne ved indgåelse af kontrakter inden for vand- og energiforsyning, transport samt posttjenester og artikel 30, stk. 3, og artikel 42, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/23/EU¹⁴ om tildeling af koncessionskontrakter, sikrer, at økonomiske aktører udbetaler lønninger til deres arbejdstagere, som er fastsat ved kollektive overenskomster for den pågældende sektor og det pågældende geografiske område, for at overholde gældende forpligtelser på det arbejdsretlige område, uden at dette direktiv imidlertid medfører nogen form for yderligere forpligtelse i forhold til de pågældende direktiver.

¹² Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/24/EU af 26. februar 2014 om offentlige udbud og om ophævelse af direktiv 2004/18/EF (EUT L 94 af 28.3.2014, s. 65).

¹³ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/25/EU af 26. februar 2014 om fremgangsmåderne ved indgåelse af kontrakter inden for vand- og energiforsyning, transport samt posttjenester og om ophævelse af direktiv 2004/17/EF (EUT L 94 af 28.3.2014, s. 243).

¹⁴ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/23/EU af 26. februar 2014 om tildeling af koncessionskontrakter (EUT L 94 af 28.3.2014, s. 1).

- (25) Pålidelig overvågning og dataindsamling er afgørende for at kortlægge udviklingen af mindstelønninger. Medlemsstaterne kan vælge, hvordan de indsamler data. Navnlig kan de anvende tilstrækkeligt repræsentative stikprøveundersøgelser, nationale databaser, EU-harmoniserede data fra Eurostat og andre offentligt tilgængelige kilder som f.eks. OECD. De kan anvende skøn, hvis de relevante data ikke er umiddelbart tilgængelige. Kommissionen bør hvert andet år aflægge rapport til Europa-Parlamentet og Rådet om sin analyse af udviklingen med hensyn til tilstrækkeligheden og dækningen af mindstelønninger på grundlag af data og oplysninger fra medlemsstaterne. Desuden bør fremskridtene overvåges inden for rammerne af samordningen af den økonomiske politik og beskæftigelsespolitikken på EU-plan. Rådet eller Kommissionen kan i overensstemmelse med henholdsvis artikel 150 og 160 i TEUF anmode Beskæftigelsesudvalget og Udvalget for Social Beskyttelse om inden for deres respektive kompetenceområde at undersøge fremme af kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse og mindstelønningernes tilstrækkelighed i medlemsstaterne på grundlag af den rapport, der udarbejdes af Kommissionen, og andre multilaterale overvågningsværktøjer som f.eks. benchmarking.
- (25a-ny) Arbejdstagerne bør have let adgang til relevante oplysninger om gældende mindstelønninger for at sikre en passende grad af gennemsigtighed og forudsigelighed for så vidt angår deres arbejdsvilkår.
- (26) Arbejdstagerne bør være i stand til at udøve deres ret til forsvar, når deres rettigheder i forbindelse med mindstelønsbeskyttelse fastsat i henhold til national ret krænkes. For at forhindre, at arbejdstagerne fratages deres rettigheder, såfremt disse findes i henhold til national ret, og uden at det berører særlige klage- og tvistbilægelsesordninger i henhold til kollektive overenskomster, herunder kollektive tvistbilægelsesordninger, bør medlemsstaterne træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at de har adgang til effektiv og upartisk tvistbilægelse og en ret til genoprejsning samt effektiv beskyttelse mod enhver form for skade, hvis de beslutter sig for at udøve deres ret til et forsvar.

- (26a-ny) Medlemsstaterne bør fastsætte regler om sanktioner i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser om mindstelønninger, der følger af national lovgivning eller kollektive overenskomster. Disse regler kan indeholde eller være begrænset til en henvisning til kompensation og/eller aftalemæssige sanktioner i henhold til regler om håndhævelse af kollektive overenskomster, hvis det er relevant.
- (27) Kommissionen bør foretage en evaluering, der kan danne grundlag for en revision af den effektive gennemførelse af dette direktiv. Rådet og Europa-Parlamentet bør underrettes om resultaterne af denne revision.
- (28) Selv om de reformer og foranstaltninger, som medlemsstaterne har vedtaget for at fremme en passende mindstelønsbeskyttelse af arbejdstagerne, er et skridt i den rigtige retning, har de ikke altid været omfattende og systematiske. Hvis der træffes foranstaltninger på EU-plan, kan disse desuden bidrage til yderligere at forbedre leve- og arbejdsvilkårene i Unionen og afbøde eventuelle betænkeligheder vedrørende negative økonomiske konsekvenser som følge af isolerede foranstaltninger i medlemsstaterne til at forbedre mindstelønningernes tilstrækkelighed og dækning. Eftersom målene for dette direktiv ikke i tilstrækkelig grad kan nås af medlemsstaterne, men på grund af deres omfang og virkninger bedre kan nås på EU-plan, kan Unionen vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke videre, end hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.
- (29) Dette direktiv fastsætter minimumsforskrifter til en proceduremæssig ramme og berører dermed ikke medlemsstaternes beføjelser til at indføre og opretholde gunstigere bestemmelser. Rettigheder, der er erhvervet i medfør af de eksisterende nationale retlige rammer, bør fortsat finde anvendelse, medmindre der ved dette direktiv indføres gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv kan hverken anvendes til at indskrænke eksisterende rettigheder for arbejdstagere eller udgøre en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der er omfattet af dette direktiv.

- (30) Medlemsstaterne bør ved gennemførelsen af dette direktiv undgå at pålægge administrative, økonomiske og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder. Medlemsstaterne opfordres derfor til at vurdere virkningen af deres gennemførelsesretsakt på små og mellemstore virksomheder for at sikre, at de ikke rammes uforholdsmæssigt hårdt, med særlig vægt på mikrovirksomheder og på den administrative byrde, og til at offentliggøre resultaterne af disse vurderinger. Hvis det konstateres, at mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder er uforholdsmæssigt hårdt ramt, bør medlemsstaterne overveje at indføre foranstaltninger til støtte for disse virksomheder for at tilpasse deres aflønningsstrukturer til de nye krav.
- (31) Medlemsstaterne kan benytte instrumentet for teknisk støtte¹⁵ og Den Europæiske Socialfond Plus¹⁶ til at udvikle eller forbedre de tekniske aspekter af mindstelønsordninger, herunder vurdering af tilstrækkelighed, overvågning og dataindsamling, udvidelse af adgangen samt håndhævelse og generel kapacitetsopbygning i forbindelse med gennemførelsen af de nævnte rammer —

¹⁵ Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning af 28. Maj 2020 om oprettelse af et instrument for teknisk støtte (COM(2020) 409 final).

¹⁶ Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om Den Europæiske Socialfond Plus (COM(2018) 382 final).

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

KAPITEL I

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 1

Genstand

1. Med henblik på at forbedre arbejds- og levevilkårene i Unionen, navnlig mindstelønningernes tilstrækkelighed, fastlægges der ved dette direktiv en ramme for:
 - a) fremme af passende lovbestemte mindstelønninger
 - aa-nyt) fremme af kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse
 - b) styrkelse af en effektiv adgang for arbejdstagere til mindstelønsbeskyttelse [...], hvor en sådan findes.
- 1a. (nyt) Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes kompetence til at fastsætte mindstelønninger og den fulde respekt for arbejdsmarkedets parter uafhængighed samt disses ret til at forhandle og indgå kollektive overenskomster.
2. Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes mulighed for at fastsætte lovbestemte mindstelønninger, fremme adgangen til mindstelønsbeskyttelse gennem kollektive overenskomster eller kombinere disse to tilgange.
3. Intet i dette direktiv gælder som en forpligtelse
 - a) for de medlemsstater, hvor lønfastsættelsen udelukkende sikres via kollektive overenskomster, til at indføre en lovbestemt mindsteløn
 - b) for de enkelte medlemsstater til at gøre eventuelle kollektive overenskomster alment gældende.

Artikel 2

Anvendelsesområde

Dette direktiv finder anvendelse på arbejdstagere i Unionen med en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold som fastsat i gældende ret, ved overenskomst eller i gældende praksis i de enkelte medlemsstater under hensyntagen til Den Europæiske Unions Domstols praksis.

Artikel 3

Definitioner

I dette direktiv forstås ved:

- 1) "mindsteløn": den mindsteløn, som en arbejdsgiver skal betale til arbejdstagere i henhold til national ret eller kollektive overenskomster for det udførte arbejde i en given periode, beregnet på grundlag af tid eller udbytte
- 2) "lovbestemt mindsteløn": en mindsteløn fastsat ved lov eller andre bindende retlige bestemmelser med undtagelse af mindstelønninger fastsat ved en kollektiv overenskomst, som gøres alment gældende, uden at den vedtagende myndighed tillægges nogen form for skønsbeføjelser for så vidt angår indholdet af de gældende bestemmelser
- 3) "kollektive overenskomstforhandlinger": alle forhandlinger, der finder sted i overensstemmelse med national lovgivning og praksis i de enkelte medlemsstater mellem en arbejdsgiver, en gruppe arbejdsgivere eller en eller flere arbejdsgiverorganisationer på den ene side og en eller flere arbejdstagerorganisationer på den anden side, med henblik på at fastlægge arbejds- og ansættelsesvilkår, og/eller at regulere forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere og/eller at regulere forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere og/eller at regulere forholdet mellem arbejdsgivere eller deres organisationer og en arbejdstagerorganisation eller -organisationer, hvis tilsigtede resultat er en kollektiv overenskomst
- 4) "kollektiv overenskomst": enhver skriftlig aftale vedrørende arbejds- og ansættelsesvilkår, som er indgået af de i stk. 3 omhandlede parter, herunder dem, som gøres alment gældende.

En ordning for fastsættelse af mindstelønninger vedtaget i overensstemmelse med konventionen om søfarendes arbejdsforhold og gennemført i praksis af en medlemsstat anses for at være en kollektiv overenskomst i den pågældende medlemsstat.

- 5) "kollektiv overenskomstdækning": andelen af arbejdstagere på nationalt plan, som er omfattet af en kollektiv overenskomst, beregnet som forholdet mellem:
- a) antallet af arbejdstagere, der er omfattet af kollektive overenskomster, herunder de overenskomster, som ikke indeholder bestemmelser om løn, og
 - b) antallet af arbejdstagere, hvis arbejdsvilkår kan reguleres ved kollektive overenskomster i overensstemmelse med national lovgivning og praksis.

Artikel 4

Fremme af kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse

1. Med henblik på at øge den kollektive overenskomstdækning og derved styrke lønfastsættelsen gennem kollektive overenskomster skal medlemsstaterne i samråd med arbejdsmarkedets parter og i overensstemmelse med national lovgivning og praksis:
 - a) fremme opbygningen og styrkelsen af arbejdsmarkedets parters evne til at indgå i kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse, herunder på sektorplan eller tværfagligt plan, og
 - b) tilskynde til konstruktive, meningsfulde og informerede forhandlinger om lønninger blandt arbejdsmarkedets parter.
2. Desuden sørger medlemsstater, hvor den kollektive overenskomstdækning er under en tærskel på 70 %, for en ramme af grundforudsætninger for kollektive overenskomstforhandlinger, enten ved lov efter høring af arbejdsmarkedets parter eller efter aftale med dem, og udarbejder i samråd med arbejdsmarkedets parter en handlingsplan til fremme af kollektive overenskomstforhandlinger. Handlingsplanen offentliggøres og meddeles Europa-Kommissionen.

KAPITEL II

LOVBESTEMTE MINDSTELØNNINGER

Artikel 5

Fremme af lovbestemte mindstelønningers tilstrækkelighed

1. Medlemsstater med lovbestemte mindstelønninger fastlægger den nødvendige ramme for fastsættelsen og ajourføringen af de lovbestemte mindstelønninger. Denne fastsættelse og ajourføring styres af kriterier, der er fastsat for at fremme tilstrækkelighed med henblik på at opnå anstændige arbejds- og levevilkår, social samhørighed og opadgående konvergens. Medlemsstaterne fastlægger disse kriterier i overensstemmelse med deres nationale praksis, enten i den relevante nationale lovgivning, i afgørelser truffet af de kompetente organer eller i trepartsaftaler. Kriterierne fastlægges på en stabil og klar måde.
2. De nationale kriterier i stk. 1 skal som minimum omfatte følgende elementer, hvis relevans og relative vægtning kan fastlægges af medlemsstaterne i overensstemmelse med deres fremherskende nationale socioøkonomiske forhold:
 - a) købekraften for de lovbestemte mindstelønninger under hensyntagen til leveomkostninger og andelen af skatter og afgifter samt sociale ydelser
 - b) det generelle niveau for lønninger og deres fordeling
 - c) vækstraten for lønninger
 - d) produktivitetsniveauer og -udvikling.

- 2a. (nyt) Ud over de forpligtelser, der er fastsat i stk. 1, 2 og 4, kan medlemsstaterne anvende en automatisk indekseringsmekanisme til at justere de lovbestemte mindstelønninger ud fra passende kriterier og i overensstemmelse med national ret eller praksis.
3. Medlemsstaterne anvender vejledende referenceværdier, der er almindeligt anvendt, som rettesnor for deres vurdering af de lovbestemte mindstelønningers tilstrækkelighed.
4. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre en regelmæssig og rettidig ajourføring af de lovbestemte mindstelønninger for fortsat at fremme deres tilstrækkelighed.
5. Medlemsstaterne sikrer, at der findes rådgivende organer til at rådgive de kompetente myndigheder om spørgsmål vedrørende lovbestemte mindstelønninger.

Artikel 6

Varierende og nedsatte satser

Hvis medlemsstaterne tillader forskellige satser for de lovbestemte mindstelønninger for bestemte grupper af arbejdstagere eller nedsatte satser, som reducerer den udbetalte løn til et niveau under den relevante lovbestemte mindsteløn, sikrer de, at disse varierende og nedsatte satser overholder princippet om ikkediskrimination samt proportionalitetsprincippet.

Artikel 7

Inddragelse af arbejdsmarkedets parter i fastsættelsen og ajourføringen af lovbestemte mindstelønninger

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at muliggøre rettidig og effektiv inddragelse af arbejdsmarkedets parter i fastsættelsen og ajourføringen af lovbestemte mindstelønninger, herunder gennem repræsentation i rådgivende organer som omhandlet i artikel 5, stk. 5, og navnlig for så vidt angår:

- a) udvælgelse og anvendelse af de kriterier, der er omhandlet i artikel 5, stk. 1 og 2, for fastsættelse af de lovbestemte mindstelønninger

- aa) (nyt) indførelse af en automatisk indekseringsformel og ændring heraf, såfremt der foreligger en sådan formel
- bb) (nyt) udvælgelse og anvendelse af vejledende referenceværdier, jf. artikel 5, stk. 3
- b) ajourføringer af de lovbestemte mindsteløsniveauer, der er omhandlet i artikel 5, stk. 4
- c) indførelse af varierende og nedsatte satser for de i artikel 6 omhandlede lovbestemte mindstelønninger
- d) afgørelser om dataindsamling og gennemførelse af undersøgelser med henblik på at give oplysninger til de myndigheder, der fastsætter lovbestemte mindstelønninger.

Artikel 8

Arbejdstagernes effektive adgang til lovbestemte mindstelønninger

Medlemsstaterne træffer i samråd eller samarbejde med arbejdsmarkedets parter følgende foranstaltninger, hvis det er relevant, for at forbedre arbejdstagernes adgang til lovbestemt mindstelønsbeskyttelse:

- a) fastsætte relevante kontroller og inspektioner på stedet, der foretages af arbejdstilsyn eller organer med ansvar for håndhævelse af lovbestemte mindstelønninger; disse kontroller og inspektioner skal være forholdsmæssigt afpasset og ikkediskriminerende og
- b) udvikle vejledning til håndhævende myndigheder med henblik på en målrettet proaktiv indsats og forfølgelse af de arbejdsgivere, der ikke overholder reglerne

KAPITEL III

HORISONTALE BESTEMMELSER

Artikel 9

Offentlige udbud

Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger i overensstemmelse med direktiv 2014/24/EU, direktiv 2014/25/EU og direktiv 2014/23/EU for at sikre, at økonomiske aktører og deres underleverandører ved udførelsen af offentlige udbud eller koncessionskontrakter overholder de gældende forpligtelser vedrørende lønninger på det arbejdsretlige område, der er fastsat i EU-retten, i national ret, ved kollektive overenskomster eller ved internationale arbejdsretlige bestemmelser.

Artikel 10

Overvågning og dataindsamling

1. Medlemsstaterne overvåger mindstelønningernes dækning og tilstrækkelighed.
2. Medlemsstaterne indberetter hvert andet år følgende data og oplysninger til Kommissionen inden den 1. oktober i indberetningsåret:
 - a0) (nyt) den kollektive overenskomstdækningsgrad
 - a) for lovbestemte mindstelønninger:
 - i) niveauet for de lovbestemte mindstelønninger og andelen af arbejdstagere, der er dækket af det
 - ii) en beskrivelse af eksisterende varierende og nedsatte satser

- b) for mindstelønsbeskyttelse, der kun er baseret på kollektive overenskomster:
 - i) de laveste lønsatser, der er fastsat i kollektive overenskomster, der dækker lavtlønnede, eller et skøn herover, og andelen af arbejdstagere, der er dækket af dem, eller et skøn herover
 - iii) niveauet for den udbetalte løn for arbejdstagere, der ikke er dækket af [...] kollektive overenskomster, og forholdet til niveauet for den udbetalte løn for arbejdstagere, der er dækket af kollektive overenskomster.

Medlemsstaterne er ikke forpligtet til at indberette de data, der er omhandlet i artikel 10, stk. 2, litra b), nr. i), for kollektive overenskomster på virksomhedsniveau.

Medlemsstaterne fremlægger de statistikker og oplysninger, der er omhandlet i dette stykke, opdelt efter køn, alder, handicap, virksomhedens størrelse og sektor, så vidt det er muligt.

Den første rapport skal dække årene [X, Y, Z: *de tre år forud før gennemførelsesåret*] og skal leveres senest den [1. oktober ÅÅ: *år efter gennemførelsen*]. Medlemsstaterne kan udelade statistikker og oplysninger, som ikke foreligger før den [gennemførelsesdato].

- 4. Kommissionen analyserer de data og oplysninger, som medlemsstaterne har indberettet i de i stk. 2 omhandlede rapporter, og rapporterer herom hvert andet år til Europa-Parlamentet og Rådet.

Artikel 10a (ny)

Oplysninger om mindstelønsbeskyttelse

Medlemsstaterne sikrer, at oplysninger om mindstelønsbeskyttelse er offentligt tilgængelige på en forståelig og lettilgængelig måde. Dette gælder ikke for kollektive overenskomster på virksomhedsniveau.

Artikel 11

Ret til genoprejsning og beskyttelse mod ugunstig behandling eller negative følger

1. Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagere, herunder dem, hvis ansættelsesforhold er ophørt, har adgang til effektiv og upartisk tvistbilæggelse og en ret til genoprejsning, såfremt rettigheder i forbindelse med lovbestemte mindstelønninger eller lovbestemt mindstelønsbeskyttelse er fastsat i national ret eller i kollektive overenskomster og er blevet krænket, uden at dette berører særlige klage- og tvistbilægelsesprocedurer i henhold til relevante kollektive overenskomster.
2. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at beskytte arbejdstagerne, herunder arbejdstagerrepræsentanter, mod ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side og eventuelle negative følger af en klage, der er indgivet til arbejdsgiveren, eller af procedurer, der indledes med det formål at sikre overholdelse, såfremt rettigheder i forbindelse med mindstelønsbeskyttelse er fastsat i national ret eller i kollektive overenskomster og er blevet krænket.

Artikel 12

Sanktioner

Medlemsstaterne fastsætter regler om sanktioner for krænkelse af rettigheder og forpligtelser i forbindelse med mindstelønninger, i det omfang disse rettigheder og forpligtelser er fastsat i national ret eller i kollektive overenskomster. Sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning.

KAPITEL IV

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 13

Gennemførelse

Medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter at gennemføre hele dette direktiv eller dele heraf, herunder at udarbejde handlingsplanen i henhold til artikel 4, stk. 2, hvis arbejdsmarkedets parter i fællesskab anmoder herom. Medlemsstaterne tager i så fald alle nødvendige skridt til at sikre, at de forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv, til enhver tid opfyldes.

Artikel 14

Formidling af oplysninger

Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagere og arbejdsgivere, herunder SMV'er, gøres opmærksomme på de nationale foranstaltninger til gennemførelse af dette direktiv, sammen med de relevante bestemmelser, der allerede er gældende vedrørende direktivets genstand som omhandlet i artikel 1.

Artikel 15

Evaluerings og revision

Kommissionen foretager en evaluering af dette direktiv senest den [fem år efter datoen for dets gennemførelse]. Kommissionen forelægger derefter Europa-Parlamentet og Rådet en rapport med en gennemgang af gennemførelsen af dette direktiv og foreslår eventuelt lovgivningsmæssige ændringer.

Artikel 16

Ikkeforringelse og gunstigere bestemmelser

1. Dette direktiv udgør ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau af beskyttelse, som allerede er fastsat for arbejdstagerne i medlemsstaterne.
2. Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne, eller til at fremme eller tillade anvendelsen af kollektive overenskomster, der er gunstigere for arbejdstagerne.
3. Dette direktiv berører ikke arbejdstageres rettigheder som følge af andre EU-retsakter.

Artikel 17

Gennemførelse

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at efterkomme dette direktiv senest den *[to år fra ikrafttrædelsesdatoen]*. De underretter straks Kommissionen herom.

Disse love og bestemmelser skal ved medlemsstaternes vedtagelse indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning.
Medlemsstaterne fastsætter de nærmere regler for henvisningen.
2. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale retsforskrifter, som de vedtager på det område, der er omfattet af dette direktiv.

Artikel 18

Ikrafttræden

Dette direktiv træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

Artikel 19

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den [...].

På Europa-Parlamentets vegne
Formand

På Rådets vegne
Formand
