

Bruxelles, 26. studenoga 2021.
(OR. en)

14366/21

Međuinstitucijski predmet:
2020/0310(COD)

SOC 692
EMPL 520
CODEC 1544

NAPOMENA

Od:	Odbor stalnih predstavnika (dio 1.)
Za:	Vijeće
Br. dok. Kom.:	COM(2020) 682 final
Predmet:	Prijedlog DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA o okviru za primjerene minimalne plaće u Europskoj uniji – opći pristup

I. UVOD

Komisija je 28. listopada 2020. podnijela Prijedlog direktive o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji. Prijedlogom se nastoje uspostaviti četiri glavne obveze za države članice koje obuhvaćaju sljedeće:

- 1) promicanje kolektivnog pregovaranja, posebno o određivanju plaća,
- 2) poštovanje niza postupovnih obveza ako i kada države članice utvrde/ažuriraju zakonske minimalne plaće i procijene njihovu primjerenost,

- 3) poduzimanje mjera za poboljšanje djelotvornog pristupa zaštiti u obliku minimalne plaće za radnike koji prema nacionalnom pravu imaju pravo na minimalnu plaću i
- 4) prikupljanje podataka i izvješćivanje Komisije o njima kako bi se pratili obuhvat i primjerenost zaštite u obliku minimalne plaće.

Ovom inicijativom Komisija nastoji posebno doprinijeti provedbi načela 6. (plaće) i načela 8. (socijalni dijalog i uključenost radnika) europskog stupa socijalnih prava.

U skladu s odgovarajućom pravnom osnovom, tj. člankom 153. stavkom 2. UFEU-a, u vezi s njegovim člankom 153. stavkom 1. točkom (b), Vijeće odlučuje kvalificiranom većinom, u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom.

Europski parlament usvojio je mandat 25. studenoga 2021.

Europski gospodarski i socijalni odbor donio je mišljenje na plenarnoj sjednici 25. ožujka 2021.¹

Odbor regija donio je mišljenje na plenarnoj sjednici 19. ožujka 2021.²

II. RASPRAVE TIJEKOM SLOVENSKOG PREDSJEDANJA

Rad slovenskog predsjedništva nadovezao se na dobar napredak postignut u okviru njihova trija partnera, zajedno s Njemačkom i Portugalom, kako je navedeno u izvješću o napretku portugalskog predsjedništva³. Slovensko predsjedništvo predstavilo je Radnoj skupini za socijalna pitanja četiri uzastopna kompromisna prijedloga, o kojima se razgovaralo tijekom punih šest dana sastanaka te radne skupine, kao i tijekom mnogih bilateralnih rasprava na svim razinama.

¹ Dokument 7886/21.

² Dokument 7421/21.

³ Dokument 9142/21 + COR1

Ciljevi predsjedništva pri usmjeravanju rasprava na razini radne skupine bili su višestruki:

- 1) S obzirom na posebno izuzeće iz članka 153. stavka 5. UFEU-a, kojim se štiti nadležnost država članica za određivanje minimalnih plaća, predsjedništvo se obvezalo prilagoditi tekst s obzirom na pisano mišljenje Pravne službe Vijeća⁴.
- 2) Predsjedništvo je pažljivo i aktivno saslušalo bojazni delegacija koje proizlaze iz različitih nacionalnih modela tržišta rada i sustava određivanja plaća. Predsjedništvo je također intenzivno radilo na poboljšanju opće tehničke kvalitete teksta.
- 3) Intenzivan rad bio je usmjeren na iznalaženje kompromisnih rješenja kako bi se uzela u obzir razna pitanja koja su iznijele delegacije s ciljem postizanja odgovarajuće ravnoteže u tekstu i prikupljanja potpore velike većine država članica.

Glavna pitanja o kojima se raspravljalo na sastancima pripremni tijela Vijeća sažeta su u nastavku.

⁴ Dokument 6817/21.

Glavna pitanja o kojima se raspravljalo na sastancima pripremnih tijela Vijeća

(1) Postupovni okvir za primjerene minimalne plaće (naslov, članak 1., uvodna izjava 15.)

Radna skupina opširno je raspravljala o prirodi i predmetu ove Direktive te vrsti obveze koja se njome predviđa. Nakon te rasprave izmjenama naslova Direktive i cijelog teksta pojašnjeno je da se ovom Direktivom uistinu uspostavlja okvir Unije za primjerene minimalne plaće koji je postupovne prirode.

Pojašnjeno je i da se cilj primjerenosti nastoji postići različitim sredstvima, ovisno o načinu na koji se osigurava zaštita u obliku minimalne plaće: zakonskim minimalnim plaćama, isključivo kolektivnim pregovaranjem o određivanju plaća ili kombinacijom tih dvaju pristupa.

Za određivanje zakonskih minimalnih plaća u poglavlju II. utvrđene su različite postupovne obveze za promicanje određivanja zakonskih minimalnih plaća na primjerenu razinu, bez uplitanja u nadležnost država članica za utvrđivanje te razine.

Za minimalne plaće utvrđene kolektivnim pregovaranjem, među ostalim u državama članicama u kojima se plaće isključivo temelje na kolektivnom pregovaranju, promicanje kolektivnog pregovaranja sredstvo je poboljšanja zaštite u obliku minimalne plaće s obzirom na to da veći obuhvat kolektivnog pregovaranja služi promicanju primjerenih minimalnih plaća (uvodna izjava 19.).

Kako bi se bolje odrazile glavne odredbe Direktive, pojednostavnjen je članak 1. (i uvodna izjava 15.): članak 1. stavak 1. točka (a) odgovara poglavlju II. Direktive o promicanju primjerenosti zakonske minimalne plaće, točka (aa – novo) odgovara članku 4. o promicanju kolektivnog pregovaranja, a točka (b) odgovara člancima 8., 9., 10.a, 11. i 12., koji se odnose na provedbu postojećih pojedinačnih prava radnika na minimalnu plaću.

- (2) Izjednačavanje univerzalno primjenjivih kolektivnih ugovora s kolektivnim ugovorima (članak 3.)

Prijedlog sadrži različite odredbe o zakonskim minimalnim plaćama i plaćama utvrđenima kolektivnim ugovorima. Stoga ih je ključno razlikovati. Međutim, budući da sadržaj univerzalno primjenjivih kolektivnih ugovora proizlazi iz dogovora sa socijalnim partnerima, a ne iz javnopravnog akta, što ih čini primjenjivima na određenu skupinu radnika, pojašnjeno je da univerzalno primjenjive kolektivne ugovore ne treba smatrati zakonskim minimalnim plaćama.

Slično tome, pojašnjeno je da bi se s ishodom mehanizma za određivanje minimalne plaće za pomorce u okviru Konvencije o radu pomoraca trebalo postupati na isti način kao i s kolektivnim ugovorom.

- (3) Promicanje kolektivnog pregovaranja o određivanju plaća (članci 4. i 13., uvodna izjava 19.)

Pojašnjeno je da je cilj povećanja obuhvata kolektivnog pregovaranja unaprijediti određivanje plaća predviđeno kolektivnim ugovorima i time promicati primjerenost minimalnih plaća. Budući da države članice ne mogu socijalne partnere obvezati na sklapanje kolektivnih ugovora, u uvodnoj izjavi jasno je navedeno da 70 % kolektivnog pregovaranja nije cilj, već samo prag kojim se aktivira obveza osiguravanja okvira za uvjete koji to omogućuju i akcijskog plana za promicanje kolektivnog pregovaranja. Osim toga, u članku 13. izričito je navedeno da države članice socijalnim partnerima mogu dopustiti da sami zajednički uspostave akcijski plan.

- 4) Promicanje primjerenosti zakonskih minimalnih plaća (članak 5., uvodne izjave 20. i 21.)

Članak 5. bio je glavna tema svih sastanaka Radne skupine, pri čemu su brojne delegacije pozivale na ublažavanje obveza, dok su druge branile prvotni prijedlog Komisije. Slijedom tih rasprava unesene su određene izmjene. Ipak, niti jedno od predsjedništava nije izmijenilo samu bit odredaba o promicanju primjerenosti zakonskih minimalnih plaća.

Iako su delegacije u više navrata pozvale na omogućivanje fleksibilnije upotrebe elemenata iz članka 5. stavka 2., predsjedništvo je zadržalo obvezu upotrebe svih četiriju elemenata iz članka 5. stavka 2. Međutim, uzimajući u obzir pisano mišljenje Pravne službe, pojašnjeno je da države članice mogu odlučiti o njihovoj relevantnosti i relativnom ponderu u skladu sa svojim prevladavajućim nacionalnim socioekonomskim uvjetima.

Slično tome, zadržana je i obveza država članica da upotrebljavaju indikativne referentne vrijednosti za procjenu primjerenosti svojih zakonskih minimalnih plaća te je jasnije pojašnjeno da svaka država članica može odabrati indikativne referentne vrijednosti koje upotrebljava. Mnoge države članice nepovoljno su ocijenile činjenicu da je početnim prijedlogom Komisije snažan naglasak stavljen na 50 % prosječne bruto plaće i 60 % medijana bruto plaće kao moguće indikativne referentne vrijednosti. Te su države članice zatražile da se prepozna da primjerenost ne znači samo pravednost (odnos između minimalne plaće i ostalih plaća u određenoj državi članici), već i dostojnost minimalne plaće u skladu s člankom 5. stavkom 1. i načelom 6. europskog stupa socijalnih prava.⁵ Pokazatelji dostojnosti uglavnom se upotrebljavaju na nacionalnoj razini. Predsjedništvo je stoga ograničilo opis referentnih vrijednosti u članku 5. stavku 3. na one koje se „obično upotrebljavaju” te je u uvodnoj izjavi 21. proširilo popis primjera takvih referentnih vrijednosti. Predsjedništvo je pritom uzelo u obzir činjenicu da je na posljednjem sastanku Radne skupine za socijalna pitanja i dalje bilo mnogo komentara na tu temi. Države članice pozvale su na veću jasnoću, pri čemu su neke države članice zatražile brisanje referentnih vrijednosti od 50 % i 60 %, dok su se druge željele približiti prvotnom prijedlogu Komisije, no ni za jedan od navedenih prijedloga nije postignuta većina.

⁵

Načelo 6. Plaće

- a) *Radnici imaju pravo na pravedne plaće s kojima se može dostojno živjeti.*
- b) *Osigurava se primjerena minimalna plaća kojom se mogu zadovoljiti potrebe radnika i njihovih obitelji u određenim nacionalnim gospodarskim i društvenim uvjetima te pristup zapošljavanju i poticaji za traženje zaposlenja. Sprečava se siromaštvo zaposlenih.*

Obveza svih država članica da redovito i pravodobno ažuriraju svoje zakonske minimalne plaće služeći se kriterijima iz članka 5. stavaka 1. i 2. nije izmijenjena. Međutim, kako bi se uzela u obzir posebna situacija nekoliko država članica koje upotrebljavaju formulu za indeksaciju za povećanje iznosa svojih zakonskih minimalnih plaća u razdoblju između tih redovitih ažuriranja, dodan je novi stavak 2.a i nova uvodna izjava 20.a.

5) Odstupanja i odbici (članak 6., članak 7. točka (c), uvodna izjava 22.)

U uvodnoj izjavi 22. jasnije je navedeno da odstupanja i odbici u određenim slučajevima mogu negativno utjecati na primjerenost zakonskih minimalnih plaća i da je stoga važno izbjegavati njihovu široku primjenu. Izričitije je pojašnjeno i da se Ugovorima nadležnost za određivanje minimalnih plaća, a time i za odlučivanje o odstupanjima i odbicima, prepušta državama članicama koje moraju poštovati načela nediskriminacije i proporcionalnosti kao opća načela prava Unije.

6) Javna nabava (članak 9., uvodna izjava 24.)

U skladu s namjerom Europske komisije da u odredbi deklaratorne prirode podsjeti na obveze iz direktiva o javnoj nabavi radi podupiranja i jačanja provedbe tih direktiva, predsjedništva su dodatno uskladila članak i uvodnu izjavu s tekstom tih direktiva.

7) Praćenje i prikupljanje podataka (članak 10., uvodna izjava 25.)

Odredbe članka 10. o praćenju i prikupljanju podataka od velike su važnosti za mnoge države članice koje su se pribojavale dodatne birokracije bez jasne dodane vrijednosti. Posebno ih je brinula obveza pružanja razvrstanih podataka, a posebno razvrstavanje prema invaliditetu, jer se takvi podaci rijetko prikupljaju zbog razloga privatnosti. Nakon intenzivnih razmjena mišljenja koje su predsjedništvo i delegacije održali s Europskom komisijom i kako bi se u obzir uzela zabrinutost država članica, tekst članka 10. izmijenjen je kao slijedi:

- S obzirom na to da se minimalne plaće iz godine u godinu obično ne mijenjaju drastično, mnoge države članice smatrale su da je obveza godišnjeg izvješćivanja nepotrebno opterećenje. Stoga se to promijenilo u izvješćivanje svake druge godine.
- U uvodnoj izjavi pojašnjeno je da su države članice te koje biraju koje će izvore podataka upotrijebiti, a posebno da mogu upotrebljavati nacionalne podatke, ankete na uzorku i procjene u nedostatku boljih izvora podataka.
- Obveza pružanja razvrstanih podataka sada je popraćena zaštitnom mjerom prema kojoj te podatke treba dostaviti samo ako su dostupni državi članici.
- Opis podataka koje države članice trebaju dostaviti restrukturiran je zbog razloga koji se odnose na uređivanje teksta. Kako bi se ublažile obveze izvješćivanja i uzelo u obzir koji su podaci lako dostupni, izvršene su sljedeće prilagodbe:
 - države članice trebaju dostaviti samo opis odbitaka i odstupanja od zakonskih minimalnih plaća;
 - što se tiče zaštite u obliku minimalne plaće predviđene samo kolektivnim ugovorima:
 - izvješćivanje o minimalnim plaćama u kolektivnim ugovorima ograničeno je na najniže plaće utvrđene kolektivnim ugovorima koji obuhvaćaju osobe s niskim dohotkom ili njihovu procjenu i udio radnika koji su njima obuhvaćeni,
 - izvješćivanje o plaćama radnika koji nisu obuhvaćeni kolektivnim ugovorima može se dostaviti na temelju isplaćenih plaća.
- Prijedlog Komisije sadržavao je odredbu kojom bi se Komisiju izričito ovlastilo da zatraži od država članica da dostave dodatne podatke na temelju pojedinačnih slučajeva. Ta odredba nije dobila potporu. S obzirom na to da Komisija uvijek može tražiti podatke na temelju općeg načela dobre suradnje, ta je odredba izbrisana.

- U članku 10. stavku 5. Prijedloga Komisije navodi se da bi Odbor za zapošljavanje svake godine trebao provesti ispitivanje napretka kolektivnog pregovaranja o određivanju plaća i primjerenosti minimalnih plaća u državama članicama. Budući da zadaće Odbora za zapošljavanje izravno proizlaze iz članka 150. UFEU-a i s obzirom na to da se tom odredbom Vijeće ovlašćuje za donošenje odluke o osnivanju tog odbora, ovom se Direktivom te zadaće ne bi trebale dodatno specificirati. Stoga je upućivanje na ispitivanje Odbora za zapošljavanje premješteno u uvodnu izjavu, podsjećajući na to da u skladu s Ugovorom Vijeće i Komisija mogu zatražiti takvo ispitivanje. Uzimajući u obzir činjenicu da se Odbor za zapošljavanje bavi samo politikama zapošljavanja (glava IX. članci 143. – 150. UFEU-a), dok se Odbor za socijalnu zaštitu bavi socijalnom politikom (glava X., članci 151. – 160. UFEU-a, uključujući radne uvjete – članak 153. stavak 2. točka (b)), potonji je dodan u uvodnu izjavu.

8) Obavješćivanje radnika (članak 10.a (novo), uvodna izjava 25.a (novo))

Prijedlog Komisije sadržavao je odredbe o obavješćivanju radnika o zaštiti u obliku minimalne plaće na koju imaju pravo u članku 8. stavku 3. i članku 10. stavku 3. Radi racionalizacije teksta te su dvije odredbe spojene u novi članak 10.a.

9) Pravo na pravnu zaštitu i sankcije (članci 11. i 12., uvodne izjave 26. i 26.a)

Nakon upita delegacija pojašnjeno je da se pravo na pravnu zaštitu i obveza primjene sankcija odnose samo na prava povezana sa zaštitom u obliku minimalne plaće, koja su već utvrđena nacionalnim pravom. Kad je riječ o sankcijama koje države članice trebaju donijeti za kršenje prava u vezi s minimalnim plaćama, pojašnjeno je da su ugovorne sankcije u pravilima o provedbi kolektivnih ugovora dovoljne za usklađivanje s člankom 12.

Na sastanku Corepera 24. studenoga 2021. velika većina delegacija podržala je rad predsjedništva i složila se s predsjedništvom da se u tekstu koji je ono predstavilo odražava težišnu točku Vijeća. Mnoge delegacije ustrajale su na tome da se tekst ne bi trebao dodatno mijenjati jer čini osjetljivu ravnotežu, bez daljnje mogućnosti prilagodbe. Delegacije su se složile da je tekst dovoljno zreo da se proslijedi Vijeću EPSCO radi rasprave i postizanja dogovora, pri čemu je samo delegacija DK navela da će glasovati protiv.

Preostale rezerve

Opće analitičke rezerve: AT, DE, EE, FI, HU, PL, RO, SE

Parlamentarne rezerve: NL

III. ZAKLJUČAK

Vijeće (EPSCO) poziva se da potvrdi svoju suglasnost s tekstom (opći pristup) kako je naveden u Prilogu ovom izvješću i ovlasti predsjedništvo da započne pregovore o tom predmetu s predstavnicima Europskog parlamenta i Komisije.

Prijedlog

DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

o okviru za primjerene minimalne plaće u Europskoj uniji

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 153. stavak 2. u vezi s člankom 153. stavkom 1. točkom (b),

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacrtu zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora⁶,

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija⁷,

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom,

budući da:

- (1) U skladu s člankom 3. Ugovora o Europskoj uniji, ciljevi Unije su, među ostalim, promicanje dobrobiti njezinih naroda i rad na održivom razvoju Europe koji se temelji na visoko konkurentnom socijalnom tržišnom gospodarstvu.

⁶ SL C , , str. .

⁷ SL C , , str. .

- (2) U članku 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima⁸ navodi se da svaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo.
- (3) Europskom socijalnom poveljom utvrđeno je da svi radnici imaju pravo na pravedne radne uvjete. Njome se posebno priznaje pravo svih radnika na pravednu plaću dostatnu za pristojan standard života njih i njihovih obitelji, pravo svih radnika i poslodavaca na slobodu udruživanja u nacionalnim ili međunarodnim organizacijama radi zaštite njihovih gospodarskih i socijalnih interesa te pravo na kolektivno pregovaranje.
- (4) U poglavlju II. europskog stupa socijalnih prava proglašenog u Göteborgu 17. studenoga 2017. utvrđuje se niz načela koja će služiti kao smjernice za osiguravanje pravednih radnih uvjeta. Načelom br. 6 europskog stupa socijalnih prava potvrđuje se da radnici imaju pravo na pravedne plaće s kojima se može dostojno živjeti. Njime se ujedno ističe da se minimalnom plaćom moraju zadovoljiti potrebe radnika i njihovih obitelji u određenim nacionalnim gospodarskim i društvenim uvjetima te istodobno očuvati pristup zapošljavanju i poticaje za traženje zaposlenja. Načelom se ujedno ističe nužnost iskorjenjivanja siromaštva unatoč zaposlenju i da se sve plaće moraju utvrditi na transparentan i predvidljiv način u skladu s nacionalnim praksama, kojim se poštuje neovisnost socijalnih partnera.

⁸ Povelja Europske unije o temeljnim pravima, 2012/C 326/02, SL C 326/391 od 26.10.2012.

- (5) U Smjernici br. 5 Odluke Vijeća (EU) 2020/1512 o smjernicama za politike zapošljavanja država članica⁹ pozivaju se države članice da osiguraju djelotvorno sudjelovanje socijalnih partnera u određivanju plaća i tako osiguraju pravedne plaće koje omogućuju dostojan životni standard te omoguće odgovarajuće prilagođavanje plaća kretanjima produktivnosti, radi postizanja uzlazne konvergencije. U Smjernici se također poziva države članice da promiču socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje o određivanju plaća. Nadalje se države članice i socijalne partnere poziva da osiguraju da svi radnici dobivaju primjerene i pravedne plaće putem kolektivnih ugovora ili primjerenih zakonskih minimalnih plaća, uzimajući u obzir njihov učinak na konkurentnost, otvaranje radnih mjesta i siromaštvo unatoč zaposlenju. U Godišnjoj strategiji održivog rasta za 2021.¹⁰ navedeno je da bi države članice trebale donijeti mjere za osiguravanje pravednih radnih uvjeta. Usto, u Godišnjoj strategiji održivog rasta iz 2020.¹¹ podsjeća se da je u kontekstu sve većih društvenih razlika važno osigurati da svaki radnik zarađuje pravednu plaću. Nekim državama članicama upućene su pojedinačne preporuke državama članicama u području minimalnih plaća.
- (6) Bolji radni i životni uvjeti, među ostalim s pomoću primjerenih minimalnih plaća, donose koristi radnicima i poduzećima u Uniji te su preduvjet ostvarivanju uključivog i održivog rasta. Ublažavanjem velikih razlika u obuhvatu i primjerenosti zaštite u obliku minimalnih plaća pridonosi se poboljšanju pravednosti tržišta rada EU-a i promiče gospodarski i socijalni napredak i uzlazna konvergencija. Tržišno natjecanje na jedinstvenom tržištu trebalo bi se temeljiti na visokim socijalnim standardima, inovacijama i poboljšanjima produktivnosti te pritom osiguravati jednake uvjete za sve.

⁹ Odluka Vijeća 2020/1512/EU od 13. listopada 2020. o smjernicama za politike zapošljavanja država članica (SL L 344, 19.10.2020., str. 22–28.).

¹⁰ Komunikacija Komisije COM(2020) 575 final.

¹¹ Komunikacija Komisije COM(2019) 650 final.

- (7) Ako se minimalne plaće odrede na primjerenu razini, njima se štiti dohodak ugroženih radnika, pomaže se osigurati dostojan život i ograničava se pad prihoda tijekom nepovoljnih razdoblja. Minimalnim plaćama doprinosi se održavanju domaće potražnje, jačanju poticaja za rad, smanjivanju nejednakosti u plaćama i siromaštva unatoč zaposlenju.
- (8) Žene, mladi i niskokvalificirani radnici i osobe s invaliditetom u većoj su mjeri radnici s minimalnim ili niskim dohotkom od ostalih skupina. Tijekom gospodarske krize poput pandemije bolesti COVID-19, uloga minimalnih plaća u zaštiti radnika s niskim dohotkom postaje važnija i ključna je za potporu održivom i uključivom gospodarskom oporavku. Djelovanje u pogledu minimalnih plaća doprinosi rodnoj ravnopravnosti, doprinosi smanjenju razlike u plaćama između žena i muškaraca i izbjavljanju žena iz siromaštva.
- (9) Pandemija bolesti COVID-19 znatno utječe na uslužni sektor i mala poduzeća, u kojima je velik udio zaposlenika s minimalnom plaćom. Minimalne plaće važne su i u pogledu strukturnih trendova koji mijenjaju tržišta rada, a obilježava ih sve veći udio nestandardnih i nesigurnih radnih mjesta. Ta su kretanja dovela do veće polarizacije radnih mjesta, što je uzrokovalo povećanje udjela nisko plaćenih radnih mjesta i radnih mjesta za niskokvalificirane radnike u većini država članica, kao i do veće nejednakosti plaća u nekima od njih.
- (10) Iako zaštita u obliku minimalne plaće postoji u svim državama članicama, u nekima se ta zaštita utvrđuje zakonodavnim ili administrativnim odredbama i kolektivnim ugovorima, dok se u drugima to isključivo osigurava kolektivnim ugovorima.
- (11) Zaštita u obliku minimalne plaće utvrđena kolektivnim ugovorima u slabo plaćenim zanimanjima u većini je slučajeva primjerena; u nekoliko država članica zakonske minimalne plaće niske su u usporedbi s drugim plaćama u gospodarstvu. U 2018. zakonskom minimalnom plaćom nije osiguran dovoljan dohodak za pojedinačnog primatelja minimalnog dohotka da dosegne prag rizika od siromaštva u devet država članica. Usto, upotreba sniženih stopa minimalne plaće (odstupanja) i odbitaka od zakonskih minimalnih plaća štetno utječu na njihovu primjerenost.

- (12) Nisu svi radnici u Uniji djelotvorno zaštićeni minimalnim plaćama s obzirom na to da u nekim državama članicama neki radnici, iako su obuhvaćeni, u praksi primaju plaću nižu od zakonske minimalne plaće zbog neispunjavanja postojećih pravila. Takvim neispunjavanjem pravila posebno su pogođeni mladi radnici, žene i radnici u poljoprivredi. U državama članicama u kojima se zaštita u obliku minimalne plaće ostvaruje samo na temelju kolektivnih ugovora procjenjuje se da udio radnika koji nisu obuhvaćeni varira od 2 % do 55 % svih radnika.
- (13) Iako snažno kolektivno pregovaranje doprinosi osiguravanju odgovarajuće zaštite u obliku minimalne plaće, posljednjih se desetljeća narušavaju tradicionalne strukture kolektivnog pregovaranja, djelomično zbog strukturnih pomaka u gospodarstvu prema manje sindikaliziranim sektorima i smanjenja broja članova sindikata zbog povećanja netipičnih i novih oblika rada.
- (14) Komisija se u postupku u dvije faze savjetovala sa socijalnim partnerima o mogućim mjerama za rješavanje izazova povezanih s odgovarajućom zaštitom u obliku minimalne plaće u Uniji, u skladu s člankom 154. Ugovora o funkcioniranju Europske unije. Socijalni partneri nisu se sporazumjeli o početku pregovora o tim pitanjima. Međutim, važno je poduzeti mjere na razini Unije kako bi se promicala zaštita radnika u Uniji primjerenim minimalnim plaćama uzimajući u obzir ishode savjetovanja sa socijalnim partnerima.
- (15) Ovom se Direktivom uspostavlja okvir na razini Unije za promicanje primjerne razine minimalnih plaća, kolektivnog pregovaranja o određivanju plaća, posebno u korist osoba s niskim dohotkom, i djelotvornog pristupa radnika zaštiti u obliku minimalne plaće u mjeri u kojoj minimalne plaće postoje u obliku zakonskih minimalnih plaća ili u obliku plaća utvrđenih kolektivnim ugovorima.

- (16) Potpuno poštujući nadležnosti država članica utvrđene člankom 153. stavka 5. Ugovora o funkcioniranju Europske unije, cilj ove Direktive nije ni usklađivanje razine minimalnih plaća u cijeloj Uniji ni uspostavljanje jedinstvenog mehanizma za utvrđivanje minimalnih plaća. Njome se ne zadire u slobodu država članica da određuju zakonske minimalne plaće ili promiču pristup zaštiti u obliku minimalne plaće predviđene kolektivnim ugovorima, u skladu sa zakonima, praksama i posebnostima svake zemlje te uz potpuno poštovanje nacionalnih nadležnosti i slobode ugovaranja socijalnih partnera. Ovom se Direktivom utvrđuju obveze postupovne prirode te se ne propisuje obveza državama članicama u kojima je zaštita osigurana isključivo kolektivnim ugovorima da uvedu zakonsku minimalnu plaću niti obveza da kolektivne ugovore učine univerzalno primjenjivima. Ovom se Direktivom ne utvrđuje ni razina plaće koja je obuhvaćena ugovornom slobodom socijalnih partnera na nacionalnoj razini i relevantnom nadležnošću država članica.
- (17) Uz poštovanje Uredbe (EZ) 593/2008 od 17. lipnja 2008. o pravu koje se primjenjuje na ugovorne obveze (Rim I), ova bi se Direktiva trebala primjenjivati u pogledu radnika koji imaju ugovor o radu ili radni odnos kako je definiran zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u svakoj državi članici, uzimajući u obzir kriterije koje je utvrdio Sud Europske unije za utvrđivanje statusa radnika. Pod uvjetom da ispunjavaju te kriterije, radnici u kućanstvu, radnici na zahtjev, radnici na ugovore o radu s prekidima, radnici na osnovi vrijednosnih kupona, lažno samozaposlene osobe, radnici koji rade putem platformi, pripravnici i naučnici mogli bi biti obuhvaćeni područjem primjene ove Direktive.

- (17.a – novo) Osobe koje su zaista samozaposlene nisu obuhvaćene područjem primjene ove Direktive jer ne ispunjavaju te kriterije. Zlouporaba statusa samozaposlene osobe, kako je definiran nacionalnim pravom, bilo na nacionalnoj razini bilo u prekograničnim situacijama, oblik je lažno prijavljenog rada koji je često povezan s neprijavljenim radom. Lažno samozapošljavanje događa se ako se osoba prijavi kao samozaposlena osoba iako ispunjava uvjete koji su specifični za radni odnos, s ciljem da izbjegne određene pravne ili fiskalne obveze. Takve bi osobe trebale biti obuhvaćene područjem primjene ove Direktive. Utvrđivanje postojanja radnog odnosa trebalo bi se temeljiti na činjenicama koje se odnose na stvarno obavljanje rada, a ne na tome kako stranke opisuju svoj odnos.
- (17.b – novo) Ovom se Direktivom uzima u obzir da se Konvencijom o radu pomoraca iz 2006., kako je izmijenjena, utvrđuje mehanizam za određivanje minimalne plaće za pomorce. Za potrebe ove Direktive odluke Upravnog tijela Međunarodnog ureda rada koje proizlaze iz takvog mehanizma za određivanje minimalne plaće i koje provodi država članica trebale bi se smatrati kolektivnim ugovorima.
- (18) Djelotvorno kolektivno pregovaranje o određivanju plaća važno je sredstvo kojim se osigurava da su radnici zaštićeni primjerenim minimalnim plaćama. U državama članicama sa zakonskim minimalnim plaćama kolektivno pregovaranje podupire opća kretanja plaća pa stoga doprinosi poboljšanju primjerenosti minimalnih plaća. U državama članicama u kojima se zaštita u obliku minimalne plaće osigurava isključivo kolektivnim pregovaranjem, njihova razina i udio zaštićenih radnika izravno ovise o funkcioniranju sustava kolektivnog pregovaranja i njegovu obuhvatu. Snažnim i djelotvornim kolektivnim pregovaranjem i velikim obuhvatom sektorskim ili međusektorskim kolektivnim ugovorima jača se primjerenost i obuhvat minimalnih plaća.

- (19) U kontekstu smanjenja obuhvata kolektivnog pregovaranja ključno je da države članice promiču kolektivno pregovaranje i time unaprijeđuju određivanje plaća koje se osigurava kolektivnim ugovorima kako bi se poboljšala zaštita radnika u obliku minimalne plaće. Države članice s velikim obuhvatom kolektivnog pregovaranja obično imaju nizak udio radnika s niskim plaćama i visoke minimalne plaće. Države članice s malim udjelom osoba s niskim dohotkom imaju stopu obuhvata kolektivnog pregovaranja veću od 70 %. Slično tome, u većini država članica s visokim razinama minimalnih plaća u odnosu na medijan plaće obuhvat kolektivnog pregovaranja veći je od 70 %. Stoga bi države članice sa stopom obuhvata kolektivnog pregovaranja manjom od 70 % trebale donijeti mjere za poboljšanje takvog kolektivnog pregovaranja. Međutim, kako bi se poštovala neovisnost socijalnih partnera, koja uključuje njihovo pravo na kolektivno pregovaranje i isključuje bilo kakvu obvezu sklapanja kolektivnih ugovora, prag od 70 % obuhvata kolektivnog pregovaranja ne bi se trebao tumačiti kao cilj, već se upotrebljavati samo kao pokazatelj kojim se aktiviraju obveze kako bi se osigurao okvir postupaka pojednostavnjivanja i institucionalnih mehanizama kojim se omogućuju uvjeti za kolektivno pregovaranje te uspostavio akcijski plan. Takav plan može biti u bilo kojem obliku i može se donijeti prije stupanja na snagu ove Direktive, pod uvjetom da sadrži mjere za učinkovito promicanje kolektivnog pregovaranja i da je uspostavljen uz savjetovanje sa socijalnim partnerima.
- (20) Pouzdana pravila, postupci i prakse za utvrđivanje i ažuriranje zakonskih minimalnih plaća potrebni su kako bi se osigurale primjerene minimalne plaće uz istodobno očuvanje radnih mjesta i konkurentnosti poduzeća, uključujući mala i srednja poduzeća. Oni uključuju niz sastavnica za očuvanje primjerenosti zakonskih minimalnih plaća, uključujući kriterije za usmjeravanje država članica pri određivanju i ažuriranju minimalnih plaća i pokazatelje za procjenu njihove primjerenosti, redovita i pravovremena ažuriranja, postojanje savjetodavnih tijela te uključenost socijalnih partnera. Pravodobno i djelotvorno sudjelovanje potonjih u određivanju i ažuriranju zakonskih minimalnih plaća te u uspostavi ili izmjeni formula za automatsku indeksaciju, ako postoje, još je jedan element dobrog upravljanja kojim se omogućuje utemeljen i uključiv postupak donošenja odluka.

- (20.a – novo) Države članice koje upotrebljavaju mehanizam automatske indeksacije, uključujući poluautomatske mehanizme u kojima je zajamčeno minimalno obvezno povećanje minimalne plaće, trebale bi osigurati da se, ako je takav mehanizam dio njihova okvira, okvirom zahtijevaju i pravodobna ažuriranja zakonskih minimalnih plaća u redovitim vremenskim razmacima kako bi se nastavila promicati njihova primjerenost. Ta bi se redovita ažuriranja trebala sastojati od evaluacije minimalne plaće uzimajući u obzir kriterije za usmjeravanje, a nakon toga bi, prema potrebi, trebala uslijediti izmjena iznosa. Učestalost automatske indeksacije s jedne strane i ažuriranja zakonskih minimalnih plaća s druge strane mogu se razlikovati.
- (21) Minimalne plaće smatraju se primjerenima ako su pravedne u odnosu na distribuciju plaća u zemlji i ako osiguravaju pristojan životni standard. Primjerenost zakonskih minimalnih plaća određuje i procjenjuje svaka država članica na temelju vlastitih nacionalnih socioekonomskih okolnosti, uključujući rast zapošljavanja, konkurentnost te regionalna i sektorska kretanja, uzimajući u obzir kupovnu moć, razine i kretanja produktivnosti, kao i razine plaća, njihovu distribuciju i rast. Upotreba pokazatelja i povezanih referentnih vrijednosti može pomoći svakoj državi članici usmjeravanjem njezine procjene primjerenosti minimalne plaće. Države članice trebale bi ih odabrati među pokazateljima koji se obično upotrebljavaju na međunarodnoj razini i, prema potrebi, pokazateljima koji se obično upotrebljavaju na nacionalnoj razini. Oni mogu uključivati referentne vrijednosti koje se obično upotrebljavaju na međunarodnoj razini, kao što su omjer minimalne bruto plaće i 60 % medijana bruto plaće, omjer minimalne bruto plaće i 50 % prosječne bruto plaće te omjer minimalne neto plaće i 50 % ili 60 % prosječne neto plaće, kao i referentne vrijednosti povezane s pokazateljima koji se obično upotrebljavaju na nacionalnoj razini, kao što su usporedba minimalne neto plaće s pragom siromaštva i kupovna moć minimalnih plaća.

- (22) Države članice trebale bi uključiti socijalne partnere u slučaju da odrede različite razine zakonskih minimalnih plaća (odstupanja) ili dopuste smanjenja plaće ispod razine zakonske minimalne plaće (odbici). Ne dovodeći u pitanje nadležnost država članica za određivanje minimalnih plaća i mogućih odstupanja i odbitaka, kako bi se promicala primjerenost minimalnih plaća, važno je izbjeći široku primjenu odstupanja i odbitaka i osigurati da se njima poštuju načela nediskriminacije i proporcionalnosti. Određeni odbici od zakonskih minimalnih plaća mogu biti primjereni jer služe legitimnom cilju, uključujući prevelike plaćene iznose ili odbitke koje naloži pravosudno ili administrativno tijelo. Ostali odbici, kao što su odbici povezani s opremom potrebnom za obavljanje posla ili odbici naknada u naravi, kao što je smještaj, mogu negativno utjecati na primjerenost minimalne plaće.
- (23) Djelotvoran sustav provedbe, uključujući kontrole i inspekcije na terenu, potreban je kako bi se osiguralo funkcioniranje nacionalnih okvira zakonske minimalne plaće. Kako bi se povećala djelotvornost provedbenih tijela, potrebna je i bliska suradnja sa socijalnim partnerima, među ostalim kako bi se riješila ključna pitanja kao što su ona povezana s podugovaranjem, lažnim samozapošljavanjem ili neevidentiranim prekovremenim radom.

- (24) Djelotvorna provedba zaštite u obliku minimalne plaće utvrđene zakonskim odredbama ili osigurane kolektivnim ugovorima ključna je za izvršenje ugovora o javnoj nabavi i ugovora o koncesijama. Do nepoštovanja kolektivnih ugovora kojima se osigurava zaštita u obliku minimalne plaće u određenom sektoru doista može doći pri izvršavanju takvih ugovora ili u lancu podugovaratelja, što dovodi do toga da radnici primaju plaću nižu od razine dogovorene sektorskim kolektivnim ugovorima. Kako bi se spriječile takve situacije, važno je da javni naručitelji u javnoj nabavi, u skladu s člankom 18. stavkom 2. i člankom 71. stavkom 1. Direktive 2014/24/EU Europskog parlamenta i Vijeća o javnoj nabavi¹², člankom 36. stavkom 2. i člankom 88. stavkom 1. Direktive 2014/25/EU Europskog parlamenta i Vijeća¹³ o nabavi subjekata koji djeluju u sektoru vodnog gospodarstva, energetskom i prometnom sektoru te sektoru poštanskih usluga te člankom 30. stavkom 3. i člankom 42. stavkom 1. Direktive 2014/23/EU Europskog parlamenta i Vijeća¹⁴ o dodjeli ugovorâ o koncesiji, osiguraju da gospodarski subjekti na svoje radnike primjenjuju plaće utvrđene kolektivnim ugovorima za relevantni sektor i zemljopisno područje kako bi ispunili primjenjive obveze u području radnog prava, no bez stvaranja dodatnih obveza u pogledu tih direktiva ovom Direktivom.

¹² Direktiva 2014/24/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o javnoj nabavi i o stavljanju izvan snage Direktive 2004/18/EZ (SL L 94, 28.3.2014., str. 65.).

¹³ Direktiva 2014/25/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o nabavi subjekata koji djeluju u sektoru vodnog gospodarstva, energetskom i prometnom sektoru te sektoru poštanskih usluga i stavljanju izvan snage Direktive 2004/17/EZ (SL L 94, 28.3.2014., str. 243.).

¹⁴ Direktiva 2014/23/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o dodjeli ugovorâ o koncesiji (SL L 94, 28.3.2014., str. 1.).

- (25) Pouzdano praćenje i prikupljanje podataka ključni su za mapiranje kretanja minimalne plaće. Države članice mogu odabrati način prikupljanja podataka. Konkretno, mogu se osloniti na dostatno reprezentativne ankete na uzorku, nacionalne baze podataka, usklađene podatke Eurostata na razini EU-a i druge javno dostupne izvore kao što je OECD. Ako relevantni podaci nisu lako dostupni, mogu se služiti procjenama. Komisija bi trebala svake druge godine izvijestiti Europski parlament i Vijeće o svojoj analizi kretanja u području primjerenosti i obuhvata minimalnih plaća na temelju podataka i informacija koje dostavljaju države članice. Napredak bi trebalo pratiti i u okviru postupka koordinacije gospodarske politike i politike zapošljavanja na razini Unije. Vijeće ili Komisija mogu zatražiti od Odbora za zapošljavanje i Odbora za socijalnu zaštitu da, u skladu s člankom 150. odnosno člankom 160. UFEU-a, svaki u svojem području nadležnosti, ispituju promicanje kolektivnog pregovaranja o određivanju plaća i primjerenost minimalnih plaća u državama članicama na temelju izvješća koje je sastavila Komisija i drugih multilateralnih nadzornih alata kao što je ocjenjivanje prema referentnim vrijednostima.
- (25a – novo) Radnici bi trebali imati jednostavan pristup odgovarajućim informacijama o primjenjivim minimalnim plaćama kako bi se osigurao odgovarajući stupanj transparentnosti i predvidljivosti u pogledu radnih uvjeta.
- (26) Radnici bi trebali moći ostvariti svoje pravo na obranu u slučaju kršenja njihovih prava u vezi sa zaštitom u obliku minimalne plaće utvrđenom na temelju nacionalnog prava. Kako bi se spriječilo da radnicima nisu uskraćena prava, ako ona postoje u skladu s nacionalnim pravom, te ne dovodeći u pitanje posebne oblike pravne zaštite i rješavanja sporova predviđene kolektivnim ugovorima, uključujući sustave kolektivnog rješavanja sporova, države članice trebale bi poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pristup djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova i pravo na pravnu zaštitu, kao i djelotvornu zaštitu od bilo kakvog oblika štetnog postupanja u slučaju da odluče ostvariti svoje pravo na obranu.

- (26a – novo) Države članice trebale bi utvrditi pravila o sankcijama u slučaju kršenja nacionalnih odredaba kojima se predviđaju minimalne plaće koje proizlaze iz nacionalnog prava ili kolektivnih ugovora. Ta pravila mogu sadržavati ili biti ograničena na upućivanje na naknadu i/ili ugovorne sankcije predviđene, prema potrebi, pravilima o provedbi kolektivnih ugovora.
- (27) Komisija provodi evaluaciju na temelju preispitivanja uspješnosti provedbe ove Direktive. O rezultatima preispitivanja trebalo bi obavijestiti Europski parlament i Vijeće.
- (28) Reforme i mjere koje su države članice donijele radi promicanja zaštite radnika u obliku primjerene minimalne plaće nisu uvijek sveobuhvatne i sustavne, iako su koraci u pravom smjeru. Osim toga, djelovanjem na razini EU-a može se doprinijeti daljnjem poboljšanju životnih i radnih uvjeta u Uniji te se može ublažiti moguća zabrinutost zbog negativnih gospodarskih učinaka koji proizlaze iz izoliranih mjera država članica za poboljšanje primjerenosti i obuhvata minimalnih plaća. S obzirom na to da ciljeve ove Direktive ne mogu dostatno ostvariti države članice, nego se zbog njihova opsega ili učinaka oni na bolji način mogu ostvariti na razini Unije, Unija može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenim u članku 5. Ugovora o Europskoj uniji. U skladu s načelom proporcionalnosti utvrđenim u tom članku, ova Direktiva ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tih ciljeva.
- (29) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi za postupovni okvir, čime se državama članicama ostavlja mogućnost uvođenja i održavanja povoljnijih odredaba. Prava stečena unutar postojećeg nacionalnog pravnog okvira trebala bi se i dalje primjenjivati, osim ako se ovom Direktivom ne uvedu povoljnije odredbe. Provedba ove Direktive ne smije se iskoristiti za smanjenje postojećih prava radnika niti može biti valjani temelj za smanjenje opće razine zaštite koja se pruža radnicima u području obuhvaćenom ovom Direktivom.

- (30) Pri provedbi ove Direktive države članice trebale bi izbjegavati uvođenje administrativnih, finansijskih ili pravnih ograničenja kojima bi se otežalo osnivanje i razvoj mikropoduzeća te malih i srednjih poduzeća. Stoga se države članice pozivaju da procijene učinak svojih akata za prenošenje na mala i srednja poduzeća kako bi osigurale da učinak na njih ne bude nerazmjeran, uz posvećivanje posebne pozornosti mikropoduzećima i administrativnom opterećenju, te da objave rezultate takvih procjena. Ako ustanove da su mala i srednja poduzeća razmjerno više pogođena, države članice trebale bi razmotriti uvođenje mjera za potporu tim poduzećima radi prilagodbe njihovih struktura plaća novim zahtjevima.
- (31) Državama članicama na raspolaganju je Instrument za tehničku potporu¹⁵ i Europski socijalni fond plus¹⁶ radi razvoja ili poboljšavanja tehničkih aspekata okvira minimalnih plaća, uključujući u pogledu ocjene primjerenosti, praćenja i prikupljanja podataka, povećanja dostupnosti, kao i provedbe i izgradnje općih kapaciteta povezanih s provedbom tih okvira,

¹⁵ Prijedlog uredbe Europskog parlamenta i Vijeća od 28. svibnja 2020. o uspostavi Instrumenta za tehničku potporu, COM(2020) 409 final.

¹⁶ Prijedlog uredbe Europskog parlamenta i Vijeća o Europskom socijalnom fondu plus (ESF+), COM(2018) 382 final.

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

POGLAVLJE I.

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Predmet

1. U cilju poboljšanja radnih i životnih uvjeta u Uniji, posebice primjerenosti minimalnih plaća, ovom se Direktivom uspostavlja okvir za:
 - (a) promicanje primjerenih razina zakonskih minimalnih plaća;
 - (aa – novo) promicanje kolektivnog pregovaranja o određivanju plaća;
 - (b) unaprjeđenje djelotvornog pristupa radnika zaštiti u obliku minimalne plaće ako ona postoji.
- 1.a (novo) Ovom se Direktivom ne dovodi u pitanje nadležnost država članica za određivanje razine minimalnih plaća i njome se u potpunosti poštuje neovisnost socijalnih partnera, kao i njihova prava na pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora.
2. Ovom se Direktivom ne dovodi u pitanje sloboda država članica da izaberu zakonsku minimalnu plaću, da promiču pristup zaštiti u obliku minimalne plaće utvrđene kolektivnim ugovorima ili da kombiniraju ta dva pristupa.
3. Ništa se u ovoj Direktivi ne tumači kao nametanje obveze
 - (a) državama članicama u kojima je određivanje plaće osigurano isključivo kolektivnim ugovorima da uvedu zakonsku minimalnu plaću;
 - (b) bilo kojoj državi članici da bilo koji kolektivni ugovor učini univerzalno primjenjivim.

Članak 2.

Područje primjene

Ova se Direktiva primjenjuje u pogledu radnika u Uniji koji imaju ugovor o radu ili su u radnom odnosu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u pojedinoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda Europske unije.

Članak 3.

Definicije

Za potrebe ove Direktive, primjenjuju se sljedeće definicije:

1. „minimalna plaća” znači minimalna naknada koju je poslodavac, u skladu s nacionalnim pravom ili kolektivnim ugovorima, dužan isplatiti radnicima za obavljeni rad tijekom određenog razdoblja, izračunana na temelju vremena ili rezultata;
2. „zakonska minimalna plaća” znači minimalna plaća utvrđena zakonom ili drugim obvezujućim zakonskim odredbama, isključujući one minimalne plaće koje su određene kolektivnim ugovorom koji je postao univerzalno primjenjiv bez diskrecijskog prava tijela koje ga usvaja u pogledu sadržaja primjenjivih odredaba;
3. „kolektivno pregovaranje” znači svi pregovori koji se odvijaju u skladu s nacionalnim zakonima i praksama u svakoj državi članici između poslodavca, skupine poslodavaca ili jedne ili više organizacija poslodavaca, s jedne strane, i jedne ili više organizacija radnika, s druge strane, radi utvrđivanja uvjeta rada i uvjeta zaposlenja; i/ili uređivanja odnosa između poslodavaca i radnika; i/ili uređivanja odnosa između poslodavaca ili njihovih organizacija i organizacije radnika ili organizacija radnika, čiji je planirani ishod kolektivni ugovor;
4. „kolektivni ugovor” znači svaki sporazum u pisanom obliku koji se odnosi na uvjete rada i uvjete zaposlenja koje su sklopile stranke iz stavka 3., uključujući one koji su postali univerzalno primjenjivi.

Sporazum o određivanju minimalne plaće koji je donesen u skladu s Konvencijom o radu pomoraca i koji primjenjuje određena država članica smatra se kolektivnim ugovorom u toj državi članici.

- (5) „obuhvat kolektivnog pregovaranja” znači udio radnika na nacionalnoj razini na koje se primjenjuje kolektivni ugovor, izračunan kao udio:
- (a) broja radnika obuhvaćenih kolektivnim ugovorima, uključujući one ugovore koji ne sadržavaju odredbe o plaćama;
 - (b) broja radnika čiji radni uvjeti mogu biti uređeni kolektivnim ugovorima u skladu s nacionalnim zakonima i praksama.

Članak 4.

Promicanje kolektivnog pregovaranja o određivanju plaća

1. Kako bi se povećao obuhvat kolektivnog pregovaranja i na taj način unaprijedilo određivanje plaća predviđeno kolektivnim ugovorima, države članice, uz savjetovanje sa socijalnim partnerima i u skladu s nacionalnim zakonima i praksama:
 - (a) promiču izgradnju i jačanje kapaciteta socijalnih partnera za sudjelovanje u kolektivnom pregovaranju o određivanju plaća, među ostalim na sektorskoj ili međusektorskoj razini; i
 - (b) potiču konstruktivne, smislene i utemeljene pregovore o plaćama među socijalnim partnerima.
2. Osim toga, države članice u kojima je obuhvat kolektivnog pregovaranja ispod praga od 70 % osiguravaju okvir kojim se omogućuju uvjeti za kolektivno pregovaranje, bilo zakonom nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima bilo sporazumom s njima, te, uz savjetovanje sa socijalnim partnerima, uspostavljaju akcijski plan za promicanje kolektivnog pregovaranja. Akcijski plan objavljuje se i dostavlja Europskoj komisiji.

POGLAVLJE II.

ZAKONSKE MINIMALNE PLAĆE

Članak 5.

Promicanje primjerenosti zakonskih minimalnih plaća

1. Države članice sa zakonskim minimalnim plaćama uspostavljaju potrebni okvir za određivanje i ažuriranje zakonskih minimalnih plaća. Takvo određivanje i ažuriranje temelji se na kriterijima utvrđenima za promicanje primjerenosti u cilju postizanja pristojnih radnih i životnih uvjeta, socijalne kohezije i uzlazne konvergencije. Države članice utvrđuju te kriterije u skladu s nacionalnom praksom, bilo u relevantnom nacionalnom zakonodavstvu, u odlukama nadležnih tijela ili u trostranim sporazumima. Kriteriji se definiraju na stabilan i jasan način.
2. Nacionalni kriteriji iz stavka 1. uključuju barem sljedeće elemente, o čijoj relevantnosti i relativnom ponderu mogu odlučivati države članice u skladu sa svojim prevladavajućim nacionalnim socioekonomskim uvjetima:
 - (a) kupovnu moć na temelju zakonskih minimalnih plaća uzimajući u obzir troškove života i doprinose za poreze i socijalne naknade;
 - (b) opću razinu plaća i njihovu distribuciju;
 - (c) stopu rasta plaća;
 - (d) razine i kretanja produktivnosti.

- 2.a (novo) Uz obveze iz stavaka 1., 2. i 4., države članice mogu se služiti mehanizmom automatske indeksacije za prilagodbu zakonskih minimalnih plaća na temelju svih odgovarajućih kriterija i u skladu s nacionalnim zakonima ili praksama.
3. Države članice upotrebljavaju uobičajene indikativne referentne vrijednosti kako bi usmjeravale svoju procjenu primjerenosti zakonskih minimalnih plaća.
4. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale redovito i pravodobno ažuriranje minimalnih plaća s ciljem nastavka promicanja njihove primjerenosti.
5. Države članice osiguravaju uspostavu savjetodavnih tijela koja savjetuju nadležna tijela o pitanjima koja se odnose na zakonske minimalne plaće.

Članak 6.

Odstupanja i odbici

Ako države članice dopuštaju različite stope zakonske minimalne plaće za određene skupine radnika ili odbitke kojima se plaća radnika smanjuje na razinu nižu od relevantne zakonske minimalne plaće, države članice osiguravaju da se tim odstupanjima i odbicima poštuju načela nediskriminacije i proporcionalnosti.

Članak 7.

Uključivanje socijalnih partnera u određivanje zakonskih minimalnih plaća i njihovo ažuriranje

Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi omogućile pravodobno i djelotvorno sudjelovanje socijalnih partnera u određivanju i ažuriranju zakonskih minimalnih plaća, uključujući sudjelovanjem u savjetodavnim tijelima iz članka 5. stavka 5., a posebno u pogledu:

- (a) odabira i primjene kriterija iz članka 5. stavaka 1. i 2. za određivanje razina zakonskih minimalnih plaća;

- (aa) – novo uspostave formule za automatsku indeksaciju i njezine izmjene, ako takva formula postoji;
- (bb) – novo odabira i primjene indikativnih referentnih vrijednosti iz članka 5. stavka 3.;
- (b) ažuriranja razina zakonskih minimalnih plaća iz članka 5. stavka 4.;
- (c) utvrđivanja odstupanja i odbitaka od zakonskih minimalnih plaća iz članka 6.;
- (d) odluka o prikupljanju podataka i provođenju studija za informiranje tijela za određivanje zakonskih minimalnih plaća.

Članak 8.

Djelotvoran pristup radnika zakonskim minimalnim plaćama

Kako bi radnicima povećale dostupnost zaštite u obliku minimalne plaće, države članice, uz savjetovanje ili suradnju sa socijalnim partnerima, prema potrebi poduzimaju sljedeće mjere:

- (a) predviđaju odgovarajuće kontrole i inspekcije na terenu koje provode inspektorati rada ili tijela odgovorna za provedbu zakonskih minimalnih plaća; te kontrole i inspekcije proporcionalne su i nediskriminirajuće; i
- (b) izrađuju smjernice za provedbena tijela kako bi se proaktivno prepoznali i obradili poslodavci koji ne poštuju propise;

POGLAVLJE III.

HORIZONTALNE ODREDBE

Članak 9.

Javna nabava

Države članice poduzimaju odgovarajuće mjere, u skladu s Direktivom 2014/24/EU, Direktivom 2014/25/EU i Direktivom 2014/23/EU, kako bi osigurale da gospodarski subjekti i njihovi podugovaratelji pri provedbi ugovora o javnoj nabavi ili ugovora o koncesijama poštuju primjenjive obveze u pogledu plaća u području radnog prava utvrđene pravom Unije, nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili odredbama međunarodnog radnog prava.

Članak 10.

Praćenje i prikupljanje podataka

1. Države članice prate obuhvat i primjerenost minimalnih plaća.
2. Države članice svake druge godine prije 1. listopada izvještajne godine dostavljaju Komisiji sljedeće podatke i informacije:
 - (a0) – novo stopu obuhvata kolektivnog pregovaranja;
 - (a) u pogledu zakonskih minimalnih plaća:
 - i. razinu zakonskih minimalnih plaća i udio radnika koji su njome obuhvaćeni;
 - ii. opis postojećih odstupanja i odbitaka;

- (b) u pogledu zaštite u obliku minimalne plaće predviđene kolektivnim ugovorima:
- i. najniže plaće određene kolektivnim ugovorima kojima su obuhvaćene osobe s niskim dohotkom ili njihovu procjenu i udio radnika koji su obuhvaćeni tim ugovorima ili njegovu procjenu;
 - iii. razinu plaća isplaćenih radnicima koji nisu obuhvaćeni [...] kolektivnim ugovorima i njezin odnos s razinom plaća isplaćenih radnicima koji su obuhvaćeni kolektivnim ugovorima.

Države članice nisu obvezne dostavljati podatke iz članka 10. stavka 2. točke (b) podtočke i. za kolektivne ugovore na razini poduzeća.

Države članice dostavljaju statističke podatke i informacije iz ovog stavka razvrstane po spolu, dobnoj skupini, invaliditetu, veličini poduzeća i sektoru, u mjeri u kojoj je to dostupno.

Prvo izvješće obuhvaća godine [X, Y, Z: *tri godine koje prethode godini prenošenja*] i dostavlja se do [1. listopada GG: *godine nakon prenošenja*]. Države članice mogu izostaviti statističke podatke i informacije koji nisu dostupni prije [*datum prenošenja*].

4. Komisija analizira podatke i informacije koje su države članice dostavile u izvješćima iz stavka 2. i svake druge godine o tome podnosi izvješće Europskom parlamentu i Vijeću.

Članak 10.a (novi)

Informacije o zaštiti u obliku minimalne plaće

Države članice osiguravaju da su informacije o zaštiti u obliku minimalne plaće javno dostupne na sveobuhvatan i lako dostupan način. To se ne primjenjuje na kolektivne ugovore na razini poduzeća.

Članak 11.

Pravo na pravnu zaštitu i zaštitu od nepovoljnog postupanja ili posljedica

1. Ne dovodeći u pitanje posebne oblike pravne zaštite i rješavanja sporova predviđene, gdje je to primjenjivo, kolektivnim ugovorima, države članice osiguravaju da radnici, uključujući one čiji je radni odnos prestao, imaju pristup djelotvornom i nepristranom rješavanju sporova i pravo na pravnu zaštitu u slučaju da su njihova prava koja se odnose na zakonsku minimalnu plaću ili zaštitu u obliku minimalne plaće predviđena nacionalnim pravom ili kolektivnim ugovorima te da je došlo do njihove povrede.
2. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zaštitile radnike, uključujući one koji su predstavnici radnika, od nepovoljnog postupanja poslodavca i negativnih posljedica koje proizlaze iz pritužbe upućene poslodavcu ili koje proizlaze iz bilo kojeg postupka pokrenutog s ciljem ostvarivanja prava u slučaju da se ona odnose na zaštitu u obliku minimalne plaće predviđena nacionalnim pravom ili kolektivnim ugovorima te da je došlo do njihove povrede.

Članak 12.

Sankcije

Države članice utvrđuju pravila o sankcijama koje se primjenjuju na povrede prava i obveza koji se odnose na minimalne plaće, u mjeri u kojoj su ta prava i obveze predviđeni nacionalnim pravom ili kolektivnim ugovorima. Predviđene sankcije moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće.

POGLAVLJE IV.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 13.

Provedba

Države članice provedbu ove Direktive mogu povjeriti socijalnim partnerima, u cijelosti ili djelomično, uključujući uspostavu akcijskog plana u skladu s člankom 4. stavkom 2., ako oni to zajednički zatraže. Ako se na to odluče, države članice poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale da se obveze utvrđene ovom Direktivom poštuju u svakom trenutku.

Članak 14.

Širenje informacija

Države članice osiguravaju da se radnici i poslodavci, uključujući u malim i srednjim poduzećima, upoznaju s nacionalnim mjerama kojima se prenosi ova Direktiva, zajedno s važećim odredbama koje se odnose na predmet iz članka 1.

Članak 15.

Evaluacija i preispitivanje

Komisija provodi evaluaciju ove Direktive [pet godina od datuma njezina donošenja]. Komisija zatim Europskom parlamentu i Vijeću podnosi izvješće o preispitivanju provedbe ove Direktive i predlaže zakonodavne izmjene, prema potrebi.

Članak 16.

Zadržavanje postignute razine zaštite i povoljnije odredbe

1. Ova Direktiva ne predstavlja valjane razloge za smanjivanje opće razine zaštite koja je već osigurana radnicima u državama članicama.
2. Ova Direktiva ne utječe na pravo država članica da primjenjuju ili donose zakone i druge propise koji su povoljniji za radnike, ili da potiču ili omogućuju primjenu kolektivnih ugovora koji su povoljniji za radnike.
3. Direktivom se ne dovode u pitanje prava koja se radnicima dodjeljuju drugim pravnim aktima Unije.

Članak 17.

Prenošenje

1. Države članice donose potrebne mjere za usklađivanje s ovom Direktivom u roku od [*dvije godine od datuma njezina stupanja na snagu*]. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.

Kada države članice donose te mjere, one sadržavaju upućivanje na ovu Direktivu ili se na nju upućuje prilikom njihove službene objave. Načine tog upućivanja određuju države članice.
2. Države članice Komisiji dostavljaju tekst glavnih mjera nacionalnog prava koje donesu u području na koje se odnosi ova Direktiva.

Članak 18.

Stupanje na snagu

Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije*.

Članak 19.

Adresati

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u Bruxellesu,

Za Europski parlament

Predsjednik

Za Vijeće

Predsjednik
