

Bruxelles, 4. lipnja 2021.
(OR. en)

9142/21

Međuinstitucijski predmet:
2020/0310(COD)

SOC 381
EMPL 283
CODEC 835

NAPOMENA

Od:	Glavno tajništvo Vijeća
Za:	Odbor stalnih predstavnika / Vijeće
Predmet:	Prijedlog DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji – izvješće o napretku

I. UVOD

Komisija je 28. listopada 2020. donijela Prijedlog direktive o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji. Cilj je prijedloga ojačati zaštitu u obliku minimalne plaće radnika utvrđivanjem minimalnih zahtjeva na razini Unije kako bi se osigurala primjerena razina minimalnih plaća i kako bi se osiguralo da radnici imaju pristup zaštiti u obliku minimalne plaće, bilo u obliku zakonske minimalne plaće ili u plaće utvrđene kolektivnim ugovorima, kako su definirani za potrebe ove Direktive.

Članovi i članice Radne skupine za socijalna pitanja raspravljali su o prijedlogu tijekom jedanaest neformalnih videokonferencija (četiri tijekom njemačkog i sedam tijekom portugalskog predsjedanja). Od početka rasprava nekoliko država članica usprotivilo se prijedlogu Komisije smatrajući da nema valjanu pravnu osnovu, konkretno da je u suprotnosti s klauzulom o izuzeću iz članka 153. stavka 5. UFEU-a. S druge strane, nekoliko država članica pozdravilo je inicijativu kao važan korak prema ostvarivanju šestog načela europskog stupa socijalnih prava. Druge države članice još nisu postigle stajalište na nacionalnoj razini.

S obzirom na to da je pitanje pravne osnove ključno za daljnji napredak u vezi s prijedlogom, njemačko predsjedništvo zatražilo je od Pravne službe Vijeća da dostavi pisano mišljenje o pitanju pravne osnove. Pravna služba Vijeća dala je 9. ožujka 2021. svoje mišljenje (dok. 6817/21).

Na temelju istraživačkih aktivnosti njemačkog predsjedništva članovi Radne skupine za socijalna pitanja nastavili su razmatrati predmet tijekom portugalskog predsjedanja na sedam neformalnih videokonferencija. Postignuti napredak sažet je u odjeljku II.

Kompromisni prijedlog portugalskog predsjedništva nalazi se u Prilogu 1. ovom izvješću. Izmjene u odnosu na prijedlog Komisije (dok. 12477/20) obilježene su **podebljanim** slovima, a izbrisani tekst oznakom [...]. Kompromisni prijedlog obuhvaća one dijelove prijedloga Komisije koje su dotad razmotrili članovi Radne skupine za socijalna pitanja.

Osmotjedno razdoblje za savjetovanje s nacionalnim parlamentima u skladu s člankom 6. Protokola br. 2¹ priloženog Ugovorima isteklo je 21. siječnja 2021. Do tog su datuma nacionalni parlamenti triju država članica (DK, MT, SE) poslali obrazložena mišljenja čime nije dosegnut prag koji u skladu s člankom 7. stavkom 2. tog protokola dovodi do obveze preispitivanja prijedloga u pogledu nepoštovanja načela supsidijarnosti.

Europski parlament još nije iznio svoje stajalište u prvom čitanju. Na temelju predložene pravne osnove članka 153. stavka 2. u vezi s člankom 153. stavkom 1. točkom (b) Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU), Vijeće je u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom obvezno odlučivati s Europskim parlamentom.

Europski gospodarski i socijalni odbor i Odbor regija dali su mišljenja o prijedlogu.²

U ovoj fazi smatra se da sve delegacije imaju opću analitičku rezervu na prijedlog.

¹ Protokol (br. 2.) o primjeni načela supsidijarnosti i proporcionalnosti, SL C 326, 26.10.2010., str. 206–209.

² Dokumenti 7886/21(EGSO) i 7421/21 (OR).

II. RAD VIJEĆA TIJEKOM PORTUGALSKOG PREDSEDANJA

Dok su čekale mišljenje Pravne službe Vijeća o pravnoj osnovi, koje su mnoge delegacije smatrale političkim preduvjetom za nastavak rada, članovi Radne skupine za socijalna pitanja ocijenili su Komisijinu procjenu učinka (12477/21 ADD3). Upitnik na koji je odgovorilo 26 država članica poslan je delegacijama 2. studenoga 2020. Članovi i članice Radne skupine za socijalna pitanja temeljito su analizirali procjenu učinka i o njoj raspravljali na neformalnoj videokonferenciji 20. siječnja 2021. Sažetak predsjedništva toj ocjeni nalazi se u Prilogu 2. ovom izvješću.

Uzimajući u obzir mišljenje Pravne službe Vijeća i mišljenja koja su izrazile delegacije, predsjedništvo je krajem travnja 2021. predstavilo kompromisni tekst. Uvodne izjave nisu obuhvaćene ovim tekstom jer o njima još nisu raspravljali članovi i članice Radne skupine za socijalna pitanja, a isto tako ni članak 10. jer je s time povezana rasprava odgođena dok Komisija ne predstavi dodatne pisane tehničke informacije (WK 5391/21).

III. GLAVNA PITANJA O KOJIMA SE RASPRAVLJALO NA RAZINI RADNE SKUPINE

Predmet

Nakon temeljite rasprave o obvezama koje proizlaze iz članka 1. predsjedništvo je, u skladu sa stajalištima koja su izrazile mnoge delegacije, u uvodnu rečenicu stavka 1. unijelo riječ „**promicanje**” kako bi se pojasnio opći cilj Direktive i zamijenilo riječ „određivanje” ispred *primjerenih razina minimalnih plaća* iz stavka 1. točke (a).

Predsjedništvo je neznatnom izmjenom teksta također jasno izrazilo da članak 1. stavak 3. sadržava dva pojašnjenja: 1) da države članice u kojima se određivanje plaća temelji isključivo na kolektivnim ugovorima nisu obvezne uvesti zakonsku minimalnu plaću i 2) da nijedna država članica nije obvezna kolektivne ugovore učiniti univerzalno primjenjivima.

Osobna prava

Nekoliko država članica zatražilo je jamstva da se tom direktivom neće stvoriti pojedinačna prava za radnike. Uzimajući u obzir i prijedloge u mišljenju Pravne službe Vijeća da se neke stvari bolje pojasne, predsjedništvo je, u skladu s člankom 1. Prijedloga, na to odgovorilo promjenom naslova direktive u „Direktiva o **okviru za** primjerene minimalne plaće u Europskoj uniji”. Iz istog je razloga riječ „drugo” (ne odnosi se na verziju na hrvatskom jeziku) izbrisana iz standardne klauzule o zadržavanju postignute razine zaštite iz članka 16. stavka 3. Nekoliko država članica podržalo je te izmjene. Međutim, izraženi su zahtjevi za dodatna pojašnjenja, npr. u člancima 1. i 11.

Ograničenje područja primjene

Na zahtjev nekoliko država članica predsjedništvo je u članak 2. uključilo novi stavak 2. kojim se državama članicama omogućuje da iz primjene te direktive isključe pomorce obuhvaćene Konvencijom o radu pomoraca iz 2006., kako je izmijenjena. Iako je to bilo podržano, upućen je poziv i da se Direktiva u određenim slučajevima ne primjenjuje ni na ribare na moru. Nekoliko država članica postavilo je pitanje o posebnom problemu državnih službenika, koji u mnogim državama članicama imaju radni odnos na temelju javnog prava.

Zaštita u obliku minimalne plaće utvrđene kolektivnim pregovaranjem u odnosu na zaštitu u obliku zakonske minimalne plaće

Nekoliko država članica postavilo je pitanje bi li se minimalne plaće koje su u pregovorima dogovorili socijalni partneri i koje su potom postale opće primjenjive upravnim aktom smatrale zakonskom minimalnom plaćom ili minimalnom plaćom utvrđenom kolektivnim pregovaranjem. Predsjedništvo je odgovorilo prilagodbom definicija „zakonske minimalne plaće”, „kolektivnog ugovora” i „obuhvata kolektivnog pregovaranja” iz članka 3., što je podržala većina delegacija.

Obveza promicanja obuhvata kolektivnog pregovaranja

Kako bi odgovorilo na zahtjeve mnogih delegacija, koje su skrenule pozornost na posebnosti svojih nacionalnih sustava kolektivnog pregovaranja, a posebno na važnost kolektivnih ugovora na razini poduzeća u nekim državama članicama, predsjedništvo je u uvodnu rečenicu članka 4. stavka 1. uključilo tekst „**u skladu s nacionalnim zakonima i praksama**” kao i riječ „**posebno**” u podtočku (a).

Odgovarajući na poziv mnogih država članica za veću sigurnost u pogledu njihovih obveza u slučaju da ne dosegnu obuhvat kolektivnog pregovaranja od 70 % i kako bi se obveze pojednostavnile, u članku 4. stavku 2. pojašnjeno je da bi trebale samo izraditi akcijski plan koji sadržava okvir kojim se omogućuju uvjeti, a koji bi se trebao revidirati samo u redovitim intervalima od [x] godina koje treba utvrditi u direktivi.

Primjerenost zakonske minimalne plaće

Predsjedništvo je izmjenom naslova članka 5. pojasnilo da je cilj direktive promicanje primjerenosti minimalnih plaća. Uvođenjem riječi „okvir” u članak 5. stavak 1. predsjedništvo je ponovno naglasilo činjenicu da je ta direktiva okvirna direktiva.

Kao odgovor na zahtjeve mnogih država članica za većom fleksibilnosti, predsjedništvo je u članak 5. stavak 2. dodalo pojašnjenje da o „**relevantnosti i relativnom ponderu**” kriterija u tom stavku „**mogu odlučivati države članice u skladu sa svojim prevladavajućim nacionalnim socioekonomskim uvjetima.**” Iako je ta izmjena dobro prihvaćena, mnoge delegacije zatražile su od predsjedništva da ode korak dalje i da ne zadrži obveznu primjenu svih četiriju kriterija.

Nekoliko država članica pozvalo je na brisanje članka 5. stavka 3.

Odstupanja i odbici

Članak 6. o odstupanjima i odbicima izmijenjen je kako bi se odgovorilo na kritiku da se formulacija u prijedlogu Komisije „države članice mogu dopustiti”... može tumačiti kao da je za određivanje takvih stopa ili plaća u prvom redu nadležna Unija što bi potom državama članicama dalo ovlast da od njih odstupe, što bi bilo u suprotnosti s člankom 153. stavkom 5. UFEU-a. Neke delegacije podržale su tekst predsjedništva, neke su pozvale su na daljnje jačanje teksta Komisije, a neke su pak zatražile brisanje cijelog članka,

Javna nabava

Nekoliko država članica izrazilo je kritiku da je članak 9. o javnoj nabavi, koji je Komisija zamislila kao jednostavno ponavljanje postojećih obveza iz direktiva 2014/24/EU, 2014/25/EU i 2014/23/EU, suvišan i da ga stoga treba izbrisati. Međutim, predsjedništvo je odlučilo (uz potporu nekoliko delegacija) izmijeniti članak s ciljem pojašnjenja njegova sadržaja, posebno objašnjenjem da se ta obveza odnosi i na podugovaratelje te da se odnosi na obveze povezane s plaćama iz prava Unije, nacionalnog prava, kolektivnih ugovora i odredaba međunarodnog radnog prava.

Obveze država članica u pogledu izvješćivanja

Nakon prve rasprave na razini radne skupine velika većina država članica smatrala je da im Komisija treba dostaviti dodatne elemente u pisanom obliku, a posebno informacije o tome u kojoj bi se mjeri podaci koje treba dostaviti u skladu s člankom 10. stavkom 2. već prikupljali i stoga bili dostupni, primjerice od strane Eurostata ili Eurofounda. Komisija je 22. travnja 2021. dostavila neslužbeni dokument s detaljnijim informacijama (WK 5391/21), o kojem su članovi Radne skupine za socijalna pitanja raspravljali 4. svibnja 2021. Na tom su sastanku mnoge delegacije i dalje smatrale da bi se tim obvezama izvješćivanja, a posebno širokim rasponom i razvrstavanjem podataka, stvorilo nerazmjerno administrativno opterećenje za države članice, socijalne partnere i poduzeća.

IV. ZAKLJUČCI

Usporedno s radom na tehničkoj razini portugalsko predsjedništvo istražilo je na političkoj razini može li se postići kvalificirana većina za prijedlog. Zaključilo je da predmet još nije spreman da bi se postigla takva većina. Stoga će sljedeće predsjedništvo morati nastaviti rasprave u Vijeću i njegovim pripremnim tijelima s ciljem postizanja dogovora o općem pristupu.

Portugalsko predsjedništvo smatra da postoji čvrst temelj za dovršetak tehničkog i političkog rada na tom predmetu.

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 odbora³,

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija⁴,

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.

³ SL C , , str. .

⁴ SL C , , str. .

- (2) U članku 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima⁵ 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 priznaje pravo svih radnika na pravednu plaću dostatnu za pristojan standard života njih i njihovih obitelji. Člankom 4. Povelje priznaje se uloga slobodno sklopljenih kolektivnih ugovora, kao i zakonskih mehanizama za određivanje minimalne plaće kako bi se osiguralo djelotvorno ostvarivanje tog prava.
- (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 kojim se poštuje neovisnost socijalnih partnera.

⁵ Povelja Europske unije o temeljnim pravima, 2012/C 326/02, SL C 326/391, 26.10.2012.

- (5) U Smjernici br. 5 Odluke Vijeća (EU) 2020/1512 o smjernicama za politike zapošljavanja država članica⁶ 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 odgovarajućih propisanih minimalnih plaća, uzimajući u obzir njihov učinak na konkurentnost, otvaranje radnih mjesta i siromaštvo unatoč zaposlenju. U Godišnjoj strategiji održivog rasta za 2021.⁷ navedeno je da bi države članice trebale donijeti mjere za osiguravanje pravednih radnih uvjeta. Usto, u Godišnjoj strategiji održivog rasta iz 2020.⁸ podsjeća se da je u kontekstu sve većih društvenih razlika važno osigurati da svaki radnik zarađuje odgovarajuću plaću. Nekim državama članicama upućene su pojedinačne preporuke državama članicama u području minimalnih plaća. Međutim, pojedine zemlje možda nisu sklone povisivati svoje minimalne plaće jer im se čini da bi to moglo negativno utjecati na njihovu vanjsku troškovnu konkurentnost.
- (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 minimalne plaće doprinosi 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 kojima se osiguravaju jednaki uvjeti za sve.

⁶ 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.).

⁷ Komunikacija Komisije COM(2020) 575 final.

⁸ Komunikacija Komisije COM(2019) 650 final.

- (7) Ako se minimalne plaće utvrde na odgovarajućoj razini, njima se štiti dohodak ugroženih radnika, pomaže se osigurati dostojan život i ograničava pad prihoda tijekom nepovoljnih razdoblja, kako je priznato u Konvenciji 131. Međunarodne organizacije rada o sustavu utvrđivanja minimalne plaće. 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 izbavljanju 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 odredbama („zakonska minimalna plaća”) 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 zaštićeni minimalnim plaćama. 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 na sektorskoj ili međusektorskoj razini pridonosi 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 osiguralo da su radnici u Uniji zaštićeni primjerenim minimalnim plaćama uzimajući u obzir ishode savjetovanja sa socijalnim partnerima.
- (15) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi na razini Unije kako bi se osigurala primjerena razina minimalnih plaća i da radnici imaju pristup zaštiti u obliku minimalne plaće, bilo u obliku zakonske minimalne plaće ili plaće utvrđene kolektivnim ugovorima, kako su definirani za potrebe ove Direktive

- (16) Potpuno se pridržavajući članka 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 s tradicijama i posebnostima svake zemlje te uz potpuno poštovanje nacionalnih nadležnosti i slobode ugovaranja socijalnih partnera. Ovom se Direktivom ne propisuje obveza državama članicama u kojima je zaštita u obliku minimalne plaće 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) Ova bi se Direktiva trebala primjenjivati na radnike 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. **S obzirom na posebnosti uvjeta zapošljavanja pomoraca, posebno u pogledu određivanja minimalnih plaća u skladu s postupcima utvrđenima u Konvenciji o radu pomoraca iz 2006., kako je izmijenjena, države članice trebale bi imati mogućnost odlučiti isključiti tu kategoriju radnika iz 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.
- (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 kako bi se poboljšao pristup radnika zaštiti u obliku minimalne plaće koja se osigurava kolektivnim ugovorima. 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 %. Iako bi sve države članice trebalo poticati na promicanje kolektivnog pregovaranja, one koje ne dosegnu tu razinu obuhvata također bi, uz savjetovanje sa socijalnim partnerima, trebale osigurati okvir postupaka pojednostavnjivanja i institucionalnih mehanizama omogućivanjem uvjeta za kolektivno pregovaranje, ili ga ojačati ako već postoji. Takav bi okvir trebalo uspostaviti zakonom ili trostranim sporazumom.
- (20) Pouzdana pravila, postupci i prakse za utvrđivanje i ažuriranje zakonskih minimalnih plaća, **među ostalim automatskom indeksacijom**, 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 elemenata za očuvanje primjerenosti propisanih minimalnih plaća, uključujući kriterije i pokazatelje za procjenu primjerenosti, redovita i pravovremena ažuriranja, postojanje savjetodavnih tijela i uključenost socijalnih partnera. Pravodobno i djelotvorno sudjelovanje potonjih je još jedan element dobrog upravljanja kojim se omogućuje utemeljen i uključiv postupak donošenja odluka.

- (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 se na temelju nacionalnih socioekonomskih okolnosti, uključujući rast zapošljavanja, konkurentnost te regionalna i sektorska kretanja. Njihovu primjerenost trebalo bi procijeniti barem u odnosu na kupovnu moć, kretanja produktivnosti i njihov odnos s razinama, distribucijom i rastom bruto plaća. Upotreba pokazatelja koji se obično upotrebljavaju na međunarodnoj razini, poput 60 % medijana bruto plaće i 50 % prosječne bruto plaće, može pomoći u procjeni primjerenosti minimalne plaće u odnosu na bruto razinu plaća.
- (22) Kako bi se promicala primjerenost minimalnih plaća za sve skupine radnika, odstupanja i odbici od zakonske minimalne plaće ograničuju se na najmanju moguću mjeru i istodobno se osigurava da se pri njihovu utvrđivanju traži mišljenje socijalnih partnera. Određeni odbici od zakonskih minimalnih plaća mogu se opravdati legitimnim ciljem, uključujući prevelikim plaćenim iznosima ili odbicima koje naloži pravosudno tijelo. Ostali odbici, kao što su odbici povezani s opremom potrebnom za obavljanje posla ili odbici naknada u naravi, kao što je smještaj, mogu biti neopravdani ili nerazmjerni.
- (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. Nadalje, radnici bi trebali imati jednostavan pristup odgovarajućim informacijama o primjenjivim zakonskim minimalnim plaćama kako bi se osigurao odgovarajući stupanj transparentnosti i predvidljivosti u pogledu radnih uvjeta.

- (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 spriječili takve situacije, gospodarski subjekti moraju za svoje radnike osigurati plaće utvrđene kolektivnim ugovorima za relevantni sektor i zemljopisno područje, čime ispunjavaju primjenjive obveze utvrđene u području radnog prava u skladu s člankom 18. stavkom 2. i člankom 71. stavkom 1. Direktive 2014/24/EU Europskog parlamenta i Vijeća o javnoj nabavi⁹, člankom 36. stavkom 2. i člankom 88. stavkom 1. Direktive 2014/25/EU Europskog parlamenta i Vijeća o nabavi subjekata koji djeluju u sektoru vodnog gospodarstva, energetskom i prometnom sektoru te sektoru poštanskih usluga¹⁰ te člankom 30. stavkom 3. i člankom 42. stavkom 1. Direktive 2014/23/EU Europskog parlamenta i Vijeća o dodjeli ugovorâ o koncesiji.¹¹
- (25) Pouzdano praćenje i prikupljanje podataka ključni su za osiguravanje djelotvorne zaštite u obliku minimalne plaće. Komisija bi trebala svake godine izvijestiti Europski parlament i Vijeće o svojoj procjeni primjerenosti i obuhvata minimalnih plaća na temelju godišnjih podataka i informacija koje dostavljaju države članice. Napredak bi trebalo pratiti i u okviru postupka koordinacije gospodarske politike i politike zapošljavanja na razini Unije. U tom kontekstu Odbor za zapošljavanje trebao bi svake godine ispitati stanje u državama članicama na temelju izvješća Komisije i drugih multilateralnih nadzornih alata kao što je utvrđivanje referentnih vrijednosti.

⁹ 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.).

¹⁰ 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.).

¹¹ 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.).

- (26) Radnici bi trebali moći ostvariti svoje pravo na obranu u slučaju kršenja njihovih prava u vezi s utvrđenom zaštitom u obliku minimalne plaće. Kako bi se spriječilo da radnicima nisu uskraćena prava 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, što uključuje primjerenu naknadu, kao i djelotvornu zaštitu od bilo kakvog oblika štetnog postupanja u slučaju da odluče ostvariti svoje pravo na obranu.
- (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 sveobuhvatne i sustavne, iako su koraci u pravom smjeru. Štoviše, pojedine zemlje možda nisu sklone poboljšati primjerenost i obuhvat minimalnih plaća jer im se čini da bi to moglo negativno utjecati na njihovu vanjsku troškovnu konkurentnost. 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, 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, financijskih 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 nerazmjern, 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 potporu¹² i Europski socijalni fond plus¹³ 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.

¹² *Prijedlog Uredbe Europskog parlamenta i Vijeća od 28. svibnja 2020. o uspostavi Instrumenta za tehničku potporu, COM(2020) 409 final.*

¹³ *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, ovom se Direktivom uspostavlja okvir za **promicanje**:
 - (a) [...] primjerenih razina minimalnih plaća;
 - (b) pristupa radnika zaštiti u obliku minimalne plaće, u obliku plaća utvrđenih kolektivnim sporazumima ili u obliku zakonske minimalne plaće, ako je ona propisana.
- 1.a (novo)** Ova se Direktiva provodi uz puno poštovanje neovisnosti socijalnih partnera, kao i njihovih prava na pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora.
2. Ovom se Direktivom ne dovodi u pitanje sloboda država članica da izaberu zakonsku minimalnu plaću ili da promiču pristup zaštiti u obliku minimalne plaće utvrđene kolektivnim ugovorima.
3. Ništa se u ovoj Direktivi ne tumači kao nametanje obveze
 - (a) državama članicama u kojima je zaštita osigurana isključivo kolektivnim ugovorima da uvedu zakonsku minimalnu plaću,
 - (b) **državi članici** da kolektivne ugovore učini univerzalno primjenjivima.

Članak 2.

Područje primjene

1. Ova se Direktiva primjenjuje na radnike 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.
2. (novo) **Države članice mogu odlučiti da neće primjenjivati ovu Direktivu na pomorce čije se minimalne plaće određuju postupcima utvrđenima u Konvenciji o radu pomoraca iz 2006., kako je izmijenjena.**

Članak 3.

Definicije

Za potrebe ove Direktive, primjenjuju se sljedeće definicije:

- (1) „minimalna plaća” znači minimalna naknada koju je poslodavac dužan isplatiti radnicima za obavljeni rad tijekom određenog razdoblja, izračunana na temelju vremena ili rezultata;
- (2) „zakonska minimalna plaća” znači minimalna plaća određena zakonom ili drugim obvezujućim zakonskim odredbama, **osim onih određenih kolektivnim ugovorom koji je postao univerzalno primjenjivim;**

- (3) „kolektivno pregovaranje” znači svi pregovori koji se odvijaju 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 svi sporazumi u pisanom obliku koji se odnose na uvjete rada i uvjete zaposlenja koje su sklopili socijalni partneri kao rezultat kolektivnog pregovaranja, **uključujući one koji su postali univerzalno primjenjivima;**
- (5) „obuhvat kolektivnog pregovaranja” znači udio radnika na nacionalnoj razini na koje se primjenjuje kolektivni ugovor; **za potrebe izračuna obuhvata kolektivnog pregovaranja države članice uzimaju u obzir:**
- a) **kategorije radnika čiji radni uvjeti, uključujući plaće, mogu biti uređeni kolektivnim ugovorima u skladu s nacionalnim zakonima i praksama i**
 - b) **sve kolektivne ugovore, uključujući one koji ne utječu na plaće.**

Članak 4.

Promicanje kolektivnog pregovaranja o određivanju plaća

1. Kako bi se povećao obuhvat kolektivnog pregovaranja **i kako bi se poboljšao pristup radnika zaštiti u obliku minimalne plaće osigurane kolektivnim ugovorima**, države članice, uz savjetovanje sa socijalnim partnerima **i u skladu s nacionalnim zakonima i praksama**, poduzimaju barem sljedeće mjere:
 - (a) promiču izgradnju i jačanje kapaciteta socijalnih partnera za sudjelovanje u kolektivnom pregovaranju o određivanju plaća, **posebno** na sektorskoj ili međusektorskoj razini;
 - (b) potiču konstruktivne, smislene i utemeljene pregovore o plaćama među socijalnim partnerima;

2. Države članice u kojima je obuhvat kolektivnog pregovaranja manji od 70 % [...] dodatno **uspostavljaju akcijski plan za promicanje kolektivnog pregovaranja, koji sadržava okvir kojim se omogućuju uvjeti, [...] bilo zakonom nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima bilo sporazumom s njima. [...] Akcijski plan objavljuje se i dostavlja Europskoj komisiji [x] mjeseci nakon razdoblja za prenošenje kako je utvrđeno u članku 17. stavku 1. Akcijski plan revidira se [x] godina nakon njegova priopćenja.**

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 povećanje 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. moraju uključivati 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;

opću razinu bruto plaća i njihovu distribuciju;
 - (c) stopu rasta bruto plaća;
 - (d) [...] **razine i** kretanja produktivnosti.

3. Države članice upotrebljavaju indikativne referentne vrijednosti kako bi usmjerile svoju procjenu primjerenosti zakonskih minimalnih plaća u odnosu na opću razinu bruto plaća, kao što su one koje se obično upotrebljavaju na međunarodnoj razini.
4. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale redovito i pravodobno ažuriranje zakonskih minimalnih plaća kako bi **nastavile promicati** njihovu primjerenost.
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 propisane zakonom kojima se plaća radnika smanjuje na razinu nižu od relevantne zakonske minimalne plaće, one osiguravaju da su ta odstupanja i odbici nediskriminirajući, proporcionalni i objektivno opravdani legitimnim ciljem.

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 i indikativnih referentnih vrijednosti iz članka 5. stavaka 1., 2. i 3. za određivanje razina zakonskih minimalnih plaća;
- (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 provođenja 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 poduzimaju, **prema potrebi** sljedeće mjere:

- (1) pojačavanje kontrola i inspekcija na terenu koje provode inspektorati rada ili tijela odgovorna za provedbu zakonskih minimalnih plaća; **te** kontrole i inspekcije proporcionalne su i nediskriminirajuće;
- (2) izrada smjernica za provedbena tijela kako bi se proaktivno prepoznali i obradili **poslodavci** koji ne poštuju propise;
- (3) osiguravanje javne dostupnosti informacija o zakonskim minimalnim plaćama na **sveobuhvatan**, jasan [...] i lako dostupan način.

POGLAVLJE III.

HORIZONTALNE ODREDBE

Članak 9.

Javna nabava

U skladu s Direktivom 2014/24/EU, Direktivom 2014/25/EU i Direktivom 2014/23/EU države članice poduzimaju odgovarajuće mjere 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 zadužuju svoja nadležna tijela za razvoj djelotvornih alata za prikupljanje podataka radi praćenja obuhvata i primjerenosti minimalne plaće.
2. Države članice svake godine prije 1. listopada dostavljaju Komisiji sljedeće podatke:
 - (a) u pogledu zakonskih minimalnih plaća:
 - i. razinu zakonske minimalne plaće i udio radnika koji su njom obuhvaćeni;

- ii. postojeća odstupanja i udio radnika koji su njima obuhvaćeni;
 - iii. postojeće odbitke;
 - iv. obuhvat kolektivnog pregovaranja.
- (b) u pogledu zaštite u obliku minimalne plaće osigurane isključivo kolektivnim ugovorima:
- i. raspodjelu takvih plaća u decilima, ponderirano udjelom obuhvaćenih radnika;
 - ii. obuhvat kolektivnog pregovaranja;
 - iii. razinu plaća za radnike koji ne uživaju zaštitu u obliku minimalne plaće predviđene kolektivnim ugovorima i njezinu usporedbu s razinom plaća radnika koji uživaju tu zaštitu.

Države članice dostavljaju statističke podatke i informacije iz ovog stavka razvrstane po spolu, dobnoj skupini, invaliditetu, veličini poduzeća i sektoru.

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*].

Komisija može od država članica zatražiti pružanje dodatnih informacija u pojedinačnim slučajevima ako smatra da su te informacije potrebne za praćenje djelotvorne provedbe Direktive.

3. Države članice osiguravaju transparentnost i javnu dostupnost informacija o zaštiti u obliku minimalne plaće, uključujući informacije o kolektivnim ugovorima i odredbama o plaćama.

4. Komisija ocjenjuje podatke koje su države članice dostavile u izvješćima iz stavka 2. i svake godine podnosi izvješće Europskom parlamentu i Vijeću.
5. Na temelju izvješća koje izdaje Komisija, Odbor za zapošljavanje osnovan u skladu s člankom 150. UFEU-a svake godine ispituje napredak kolektivnog pregovaranja o određivanju plaća i primjerenost minimalnih plaća u državama članicama.

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 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, uključujući primjerenu naknadu, u slučaju kršenja njihovih prava koja se odnose na zakonsku minimalnu plaću ili zaštitu u obliku minimalne plaće predviđenu kolektivnim ugovorima.
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 koja se odnose na zakonsku minimalnu plaću ili zaštitu u obliku minimalne plaće predviđenu kolektivnim ugovorima.

Članak 12.

Sankcije

Države članice donose pravila o kaznama primjenjivima na kršenje nacionalnih odredaba donesenih u skladu s ovom Direktivom **ili odgovarajućih odredaba koje su već na snazi**. Predviđene sankcije moraju biti djelotvorne, proporcionalne i odvraćajuće.

POGLAVLJE IV.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 13.

Provedba

Države članice provedbu ove Direktive mogu povjeriti socijalnim partnerima, 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 Direktive [*pet godina od datuma njezina donošenja*]. Komisija zatim podnosi Europskom parlamentu i Vijeću 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 osigurane 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. Države članice određuju načine tog upućivanja.

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

Sažetak predsjedništva o evaluaciji procjene učinka

Većina delegacija smatra da je **kontekst politike** jasno objašnjen, ali **pravnu osnovu** smatraju samo djelomično ili nedovoljno jasno objašnjenom. Gotovo sve države članice pozdravljaju i iščekuju pravno mišljenje Pravne službe Vijeća u tom pogledu. Mnoge države članice željele bi da se dodatno pojašne odabrana pravna osnova (članak 153. stavak 1. točka (b) UFEU-a) i ograničenja djelovanja Unije utvrđena člankom 153. stavkom 5. UFEU-a.

Među delegacijama razlikuju se mišljenja o cjelovitosti **definicije problema**. U većini odgovora delegacije se slažu da su u procjeni učinka prepoznati **postojeći nedostaci** u dokazima. Većina država članica smatra da su **problemi i njihovi temeljni uzroci** barem djelomično jasno prikazani i potkrijepljeni dokazima. Međutim, neke države članice naglašavaju da procjena učinka nije dovoljno sveobuhvatna u pogledu nacionalnih posebnosti kao što su tradicije i gospodarska struktura, posebno u pogledu razvoja razina minimalne plaće u njihovu nacionalnom kontekstu. Ispitanici ističu i da bi temeljna razlika među nacionalnim modelima mogla bolje odražavati višestrukost struktura i realnosti u EU-u. Unatoč analizi učinaka pandemije bolesti COVID-19 predstavljenoj u procjeni učinka, u kojoj je zaključeno da su minimalne plaće ključne za osiguravanje uključivog oporavka, mnoge države članice željele bi da se bolje razmotre učinci pandemije na gospodarstvo, a posebno na MSP-ove.

Sve osim dviju država članica smatraju da su **ciljevi politike, uključujući opće ciljeve i posebne/operativne ciljeve**, potpuno ili donekle jasno utvrđeni. Međutim, prema mišljenju nekoliko država članica, povezanost između širih ciljeva politike i utvrđenih problema mogla se jasnije prikazati. Mnoge države članice željele su više objašnjenja o posebnim ciljevima, posebno onima povezanima sa stupnjem obuhvata kolektivnog pregovaranja i uzročno-posljedičnom vezom između tog obuhvata i povećanja minimalnih plaća. Većina država članica upozorila je na izazov u pogledu usporedbe podataka jer se modeli određivanja plaća razlikuju od zemlje do zemlje, dok su s time povezane prakse prikupljanja podataka u državama članicama neujednačene, a u nekima i ne postoje. Većina delegacija pozdravila bi veću jasnoću u pogledu izvora informacija i pokazatelja praćenja. Osim toga, u pogledu **usklađenosti logike intervencije**, sve osim dviju delegacija smatraju da ciljevi barem djelomično odgovaraju utvrđenim problemima.

Velika većina delegacija smatra da su **nužnost i dodana vrijednost djelovanja EU-a** barem donekle jasno dokazane, dok neke smatraju da bi dosljednost s načelom supsidijarnosti mogla biti bolje potkrijepljena. Mnoge države članice dijele mišljenje da se pri razmatranju proporcionalnosti predloženih mjera razlike među gospodarskim modelima u obzir uzimaju samo u ograničenoj mjeri. Mnoge države članice navode da su mjere koje su već poduzete ili planirane na nacionalnoj razini samo djelomično obuhvaćene procjenom učinka.

Većina država članica slaže se da se u procjeni učinka utvrđuju mnoge izvedive **opcije politike**, ali neke bi pozdravile bolje razmatranje opcije „bez djelovanja EU-a”. Sve države članice smatraju da su, barem djelomično, utvrđeni najaktualnije teme/dionici. Slažu se i da su im dostavljene informacije o tome kako su se opcije politika temeljile na doprinosima krajnjih korisnika i dionika, pri čemu su neke države članice napomenule da su stajališta organizacija poslodavaca u procjeni učinka mogla biti bolje zastupljena. Nekoliko država članica smatra da je trebalo dati dodatna objašnjenja o izboru direktive kao pravnog instrumenta.

Sve države članice smatraju da se u procjeni učinka razmatraju **učinci svake opcije politike**, iako većina država članica smatra da je analiza mogla biti detaljnija. Neke delegacije istaknule su da su se izazovi trenutnog gospodarskog konteksta, a posebno MSP-ova, mogli dodatno istražiti jer će vjerojatno utjecati na ishod politike. Sve osim jedne države članice smatraju da su učinci različitih opcija politike barem djelomično izraženi u usporedivom obliku i uspoređeni s jasnim nizom kriterija. Znatan broj država članica željelo bi više detalja o mogućem učinku i povezanim rizicima za radnike s minimalnom plaćom, potrošače, MSP-ove i konkurentnost u njihovu nacionalnom kontekstu.

Mnoge države članice smatraju da je u procjeni učinka pri predstavljanju **socijalnog učinka** prijedloga, trebalo više uzeti u obzir pandemiju bolesti COVID-19. Sve države članice osim jedne smatrale su da su socijalni učinci, barem u određenoj mjeri, jasno prikazani i u kvalitativnom i kvantitativnom smislu, iako bi neke države članice željele da se procjena učinka više bavi rizicima za zapošljavanje i drugim načinima rješavanja pitanja siromaštva nego plaćama. Gotovo sve države članice smatraju da su procjenom učinka, barem djelomično, procijenjeni regulatorni troškovi prijedloga u pogledu razlika među nacionalnim modelima.

Države članice cijene da je u procjeni učinka u različitoj mjeri uzeto u obzir **mišljenje Komisijina Odbora za procjenu učinka**. Kad je riječ o **mjerenju**, nekoliko delegacija istaknulo je izazove usporednog prikupljanja podataka i poteškoće pri mjerenju predviđenih učinaka s pomoću predloženih pokazatelja. Većina delegacija smatrala je **metodologiju i metodološke odabire** djelomično primjerenima, **dok** i dalje postoje **nesigurnosti** u pogledu ograničenja u provedbi u nacionalnom kontekstu.