



Briuselis, 2021 m. birželio 4 d.
(OR. en)

9142/21

Tarpinstitucinė byla:
2020/0310(COD)

SOC 381
EMPL 283
CODEC 835

PRANEŠIMAS

nuo:	Tarybos generalinio sekretoriato
kam:	Nuolatinų atstovų komitetui / Tarybai
Dalykas:	Pasiūlymas dėl EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVOS dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje - <i>Pažangos ataskaita</i>

I. IVADAS

2020 m. spalio 28 d. Komisija priėmė pasiūlymą dėl direktyvos dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje. Šiuo pasiūlymu siekiama stiprinti darbuotojų minimaliojo darbo užmokesčio apsaugą nustatant būtiniausius Sąjungos lygmens reikalavimus siekiant užtikrinti, kad būtų nustatytas deramo lygio minimalusis darbo užmokestis ir kad darbuotojai galėtų naudotis minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio arba kolektyvinėmis sutartimis nustatyto darbo užmokesčio forma, kaip apibrėžiama šios direktyvos tikslu.

Socialinių klausimų darbo grupės nariai šį pasiūlymą nagrinėjo vienuolikoje neformalių vaizdo konferencijų (keturios buvo surengtos Vokietijos pirmininkavimo laikotarpiu ir septynios – Portugalijos pirmininkavimo laikotarpiu). Nuo pat diskusijų pradžios keletas valstybių narių prieštaravo Komisijos pasiūlymui manydamos, kad jis neturi tinkamo teisinio pagrindo, ir kad jis visų pirma prieštarauja SESV 153 straipsnio 5 dalyje nurodytai išimties sąlygai. Keletas valstybių narių, priešingai, palankiai įvertino iniciatyvą kaip svarbų žingsnį įgyvendinant Europos socialinių teisių ramsčio 6 principą. Kitos valstybės narės dar nėra nustačiusios pozicijos nacionaliniu lygmeniu.

Laikydamosi nuomonės, kad teisinio pagrindo klausimas yra itin svarbus siekiant daryti pažangą, susijusią su šio pasiūlymo nagrinėjimu, pirmininkavusi Vokietija paprašė Tarybos Teisės tarnybos raštu pateikti nuomonę dėl teisinio pagrindo klausimo. Tarybos Teisės tarnyba pateikė nuomonę 2021 m. kovo 9 d. (dok. 6817/21).

Remdamiesi pirmininkavusios Vokietijos tiriamuoju darbu, Socialinių klausimų darbo grupės nariai toliau nagrinėjo dokumentą septyniose neformaliose vaizdo konferencijose Portugalijos pirmininkavimo laikotarpiu. Toliau išdėstyta II skirsnyje apibendrinama padaryta pažanga.

Pirmininkaujančios Portugalijos kompromisinis pasiūlymas išdėstytas šios ataskaitos 1 priede. Komisijos pasiūlymo (dok. 12477/20) pakeitimai pažymėti **paryškintuoju šriftu**, o išbrauktas tekstas – simboliu [...]. Šis kompromisinis pasiūlymas apima tas Komisijos pasiūlymo dalis, kurias tuo metu jau buvo išnaginėję Socialinių klausimų darbo grupės nariai.

2021 m. sausio 21 d. baigėsi aštuonių savaičių laikotarpis, skirtas konsultacijoms su nacionaliniais parlamentais pagal prie Sutarčių pridėto Protokolo Nr. 2¹ 6 straipsnį. Iki tos datos trijų valstybių narių (DK, MT, SE) nacionaliniai parlamentai pateikė pagrįstas nuomones, taigi nebuvo pasiekta riba, kai pagal to Protokolo 7 straipsnio 2 dalį aktyvuojama pareiga peržiūrėti subsidiarumo principo nesilaikymą.

Europos Parlamentas per pirmąjį svarstymą pozicijos dar nepateikė. Dėl siūlomo teisinio pagrindo – Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 153 straipsnio 2 dalies kartu su 153 straipsnio 1 dalies b punktu – Taryba turi veikti pagal įprastą teisėkūros procedūrą su Europos Parlamentu.

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas ir Regionų komitetas pateikė savo nuomones dėl pasiūlymo².

Šiame etape laikoma, kad visos delegacijos laikosi bendrų tikrinimo išlygų dėl pasiūlymo.

¹ Protokolas (Nr. 2) dėl subsidiarumo ir proporcingumo principų taikymo, OL C 326, 2010 10 26, p. 206–209.

² Dokumentai 7886/21 (Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas) ir 7421/21 (Regionų komitetas).

II. TARYBOS DARBAS PORTUGALIJOS PIRMININKAVIMO LAIKOTARPIU

Laukdami, kol bus pateikta Tarybos Teisės tarnybos nuomonė dėl teisinio pagrindo (daug delegacijų laikėsi nuomonės, kad tai būtina politinė sąlyga tolesniam svarstymui), Socialinių klausimų darbo grupės nariai įvertino Komisijos poveikio vertinimą (dok. 12477/21 ADD3). 2020 m. lapkričio 2 d. delegacijoms buvo išsiųstas klausimynas; į jį atsakė 26 valstybės narės. Poveikio vertinimas buvo nuodugniai išnagrinėtas ir aptartas neformalioje Socialinių klausimų darbo grupės narių vaizdo konferencijoje 2021 m. sausio 20 d. Pirmininkaujančios valstybės narės parengta šio vertinimo santrauka išdėstyta šio pranešimo 2 priede.

Atsižvelgdama į Tarybos Teisės tarnybos nuomonę ir delegacijų pareikštas nuomones, pirmininkaujanti valstybė narė 2021 m. balandžio mėn. pabaigoje pateikė kompromisinį tekstą. Į šį tekstą neįtrauktos konstatuojamosios dalys, kadangi Socialinių klausimų darbo grupės nariai jų dar neaptarė; taip pat neįtrauktas ir 10 straipsnis, kadangi su juo susijusios diskusijos buvo atidėtos iki kol Komisija raštu pateiks papildomos techninės informacijos (dok. WK 5391/21).

III. PAGRINDINIAI DARBO GRUPĖS LYGMENIU APTARTI KLAUSIMAI

Dalykas

Po išsamių diskusijų dėl 1 straipsniu nustatytų pareigų, pirmininkaujanti valstybė narė, laikydamasi daug delegacijų pareikštų nuomonių, į 1 dalies įžanginį sakinį įrašė žodį „**skatinti**“, siekdama patikslinti bendrą direktyvos tikslą, ir 1 dalies a punkte prieš žodžius „*deramą minimaliojo darbo užmokesčio lygį*“ išbraukė žodį „nustatyti“

Šiek tiek reformulavusi pirmininkaujanti valstybė narė taip pat aiškiai nurodė, kad 1 straipsnio 3 dalyje yra du patikslinimai: 1) tai, kad valstybės narės, kuriose darbo užmokesčio nustatymas grindžiamas tik kolektyvinėmis sutartimis, nėra įpareigosotos nustatyti nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio, ir 2) tai, kad nė viena valstybė narė neprivalo užtikrinti, kad kolektyvinės sutartys būtų visuotinai taikytinos.

Individualios asmens teisės

Kelios valstybės narės paragino užtikrinti, kad šia direktyva darbuotojams nebūtų sukuriamos individualios teisės. Be to, pirmininkaujanti valstybė narė atsižvelgė į Tarybos Teisės tarnybos nuomonėje išdėstytą pasiūlymą dėl išsamesnių paaiškinimų – laikantis pasiūlymo 1 straipsnio, pakeisti direktyvos pavadinimą į „Direktyva dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje **sistemos**“. Dėl tos pačios priežasties iš 16 straipsnio 3 dalies standartinės nekintamumo išlygos išbrauktas žodis „kitos“. Šiuos pakeitimus palankiai įvertino kelios valstybės narės. Tačiau buvo pareikšta prašymų pateikti papildomų paaiškinimų, pvz., dėl 1 ir 11 straipsnių.

Taikymo srities ribojimas

Poros valstybių narių prašymu pirmininkaujanti valstybė narė 2 straipsnį papildė nauja 2 dalimi, kurioje valstybėms narėms leidžiama į šios direktyvos taikymo sritį neįtraukti jūrininkų, kuriems taikoma 2006 m. konvencija dėl darbo jūrų laivyboje su pakeitimais. Šis pakeitimas buvo palankiai įvertintas, tačiau taip pat buvo pareikšta raginimų direktyvos tam tikrais atvejais netaikyti jūroje dirbantiems žvejams. Keletas valstybių narių iškėlė konkrečią valstybės tarnautojų problemą – daugelyje valstybių narių jų darbo santykiai reglamentuojami pagal viešąją teisę.

Minimaliojo darbo užmokesčio apsauga kolektyvinėmis derybomis, palyginti su nustatytoju minimaliuoju darbo užmokesčiu teikiama apsauga

Keletas valstybių narių iškėlė klausimą, ar minimalusis darbo užmokestis, kurį derybų keliu nustatė socialiniai partneriai, ir tuomet jis pradėtas visuotinai taikyti administracinės teisės aktu, būtų laikomas nustatytoju minimaliuoju darbo užmokesčiu, ar kolektyvinėmis derybomis nustatytu minimaliuoju darbo užmokesčiu. Pirmininkaujanti valstybė narė atsakė 3 straipsnyje patikslindama „minimaliojo darbo užmokesčio“, „kolektyvinės sutarties“ ir „kolektyvinių derybų aprėpties“ sąvokų apibrėžtis. Dauguma delegacijų tam pritarė.

Pareiga skatinti kolektyvinių derybų aprėptį

Siekdama atsakyti į daugelio delegacijų, kurios atkreipė dėmesį į jų kolektyvinių derybų nacionalinių sistemų ypatumus, ir visų pirma į bendrovių lygmens kolektyvinių sutarčių svarbą kai kuriose valstybėse narėse, prašymą, pirmininkaujanti valstybė narė 4 straipsnio 1 dalies įvadinį sakinį papildė žodžiais „**pagal nacionalinę teisę ir praktiką**“, o a) punktą žodžiais „**visų pirma**“.

Atsakant į daugelio valstybių narių raginimą užtikrinti didesnę tikrumą dėl jų pareigų tuo atveju, jeigu jos nepasiektų 70 % kolektyvinių derybų aprėpties, ir siekiant supaprastinti pareigas, 4 straipsnio 2 dalyje buvo patikslinta, kad jos turės tik parengti kolektyvinių derybų skatinimo veiksmų planą, kuriame nustatoma reikiamų sąlygų sistema, kuri reikėtų peržiūrėti reguliariai tik kas [x] metus (laikotarpis bus nustatytas direktyvoje).

Nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio deramumas

Pakeisdama 5 straipsnio pavadinimą pirmininkaujanti valstybė narė paaiškino, kad direktyva siekiama skatinti minimaliojo darbo užmokesčio deramumą. 5 straipsnio 1 dalyje įrašydama žodį „sistemą“, pirmininkaujanti valstybė narė dar kartą pabrėžė, kad ši direktyva yra pagrindų direktyva.

Reaguodama į daugelio valstybių narių primygtinį raginimą užtikrinti daugiau lankstumo, pirmininkaujanti valstybė narė 5 straipsnio 2 dalį papildė paaiškinimu, kad dėl toje dalyje nurodytų kriterijų „**svarbos ir santykinio svorio valstybės narės gali spręsti atsižvelgdamos į savo vyraujančias nacionalines socialines ir ekonomines sąlygas**“. Šis pakeitimas buvo palankiai įvertintas, tačiau daugelis delegacijų paprašė pirmininkaujančios valstybės narės padaryti daugiau ir panaikinti reikalavimą privalomai taikyti visus keturis kriterijus.

Keletas valstybių narių paragino išbraukti 5 straipsnio 3 dalį.

Svyravimai ir atskaitymai

6 straipsnis dėl svyravimų ir atskaitymų buvo reformuluotas siekiant atsakyti į kritiką, kad Komisijos pasiūlymo formuluotė „Valstybės narės gali leisti...“ leistų daryti prielaidą, kad Sąjunga pirmiausia turi kompetenciją nustatyti tokius tarifus ar darbo užmokesčių ir tada galėtų suteikti įgaliojimus valstybėms narėms nuo jų nukrypti, o tai prieštarautų SESV 153 straipsnio 5 daliai. Nors kai kurios delegacijos palankiai įvertino pirmininkaujančios valstybės narės tekstą, kitos delegacijos paragino dar labiau griežtinti Komisijos tekstą, o dar kelios kitos delegacijos paragino išbraukti visą šį straipsnį.

Viešieji pirkimai

Viešiesiems pirkimams skirtą 9 straipsnį, kuriuo Komisija ketino tiesiog pakartoti esamas pareigas pagal direktyvas 2014/24/ES, 2014/25/ES ir 2014/23/ES, keletas valstybių narių kritikavo kaip perteklinį ir todėl prašė jį išbraukti. Tačiau pirmininkaujanti valstybė narė (kuriai pritarė keletas delegacijų) pageidavo iš dalies pakeisti straipsnį siekdama patikslinti jo turinį, konkrečiai, kad ši pareiga taikoma ir subrangovams, ir kad ji yra susijusi su Sąjungos teisėje, nacionalinėje teisėje, kolektyvinėse sutartyse ir tarptautinės darbo teisės nuostatose nustatytomis su darbo užmokesčiu susijusiomis pareigomis.

Valstybių narių duomenų teikimo pareiga

Po pirmųjų diskusijų darbo grupės lygmeniu didelė dauguma valstybių narių laikėsi nuomonės, kad joms reikia iš Komisijos raštu gauti papildomų elementų ir konkrečiai – informacijos apie tai, kokių mastu duomenys, apie kuriuos turi būti pranešama pagal 10 straipsnio 2 dalį, jau būtų renkami ir atitinkamai pateikiami, pavyzdžiui, Eurostato arba EUROFOUND. 2021 m. balandžio 22 d. Komisija pateikė neoficialų dokumentą, kuriame pateikė išsamesnės informacijos (dok. WK 5391/21); Socialinių klausimų darbo grupės nariai jį aptarė 2021 m. gegužės 4 d. Tame posėdyje daug delegacijų dar laikėsi nuomonės, kad tos duomenų teikimo pareigos ir, visų pirma, plati duomenų apimtis ir suskirstymas sukurtų neproporcingą administracinę naštą valstybėms narėms, socialiniams partneriams ir įmonėms.

IV. IŠVADOS

Pirmininkaujanti Portugalija ne tik vykdė darbą techniniu lygmeniu, bet ir politiniu lygmeniu aiškinosi, ar galima pasiekti kvalifikuotą balsų daugumą už pasiūlymą. Ji padarė išvadą, kad dokumentas dar nepakankamai parengtas, kad jam pritartų tokia dauguma. Todėl pirmininkausiančiai valstybei narei teks tęsti svarstymus Taryboje ir jos parengiamuosiuose organuose siekiant susitarti dėl bendro požiūrio.

Pirmininkaujanti Portugalija mano, kad esama tvirto pagrindo užbaigti su šiuo dokumentu susijusį techninį ir politinį darbą.

Pasiūlymas

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA

dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje **sistemos**

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdami į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 153 straipsnio 2 dalį kartu su 153 straipsnio 1 dalies b punktu,

atsižvelgdami į Europos Komisijos pasiūlymą,

teisėkūros procedūra priimamo akto projektą perdavus nacionaliniams parlamentams,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę³,

atsižvelgdami į Regionų komiteto nuomonę⁴,

laikydami įprastos teisėkūros procedūros,

kadangi:

- (1) pagal Europos Sąjungos sutarties 3 straipsnį Sąjungos tikslai yra, *inter alia*, skatinti savo tautų gerovę ir siekti Europos tvaraus vystymosi, grindžiamo labai konkurencinga socialine rinkos ekonomika;

³ OL C [...], [...], p. [...].

⁴ OL C [...], [...], p. [...].

- (2) Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos⁵ 31 straipsnyje nustatyta, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas;
- (3) Europos socialinėje chartijoje nustatyta, kad visi darbuotojai turi teisę į tinkamas darbo sąlygas. Joje pripažįstama visų darbuotojų teisė į tinkamą atlyginimą, kurio pakaktų jų pačių ir jų šeimų deramam gyvenimo lygiui užtikrinti. Chartijos 4 straipsnyje pripažįstamas laisvai sudarytų kolektyvinių sutarčių ir nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo mechanizmų vaidmuo siekiant užtikrinti veiksmingą naudojimąsi šia teise;
- (4) 2017 m. lapkričio 17 d. Geteborge paskelbto Europos socialinių teisių ramsčio II skyriuje nustatyti principai, kuriais turėtų būti vadovaujama siekiant užtikrinti teisingas darbo sąlygas. Europos socialinių teisių ramsčio 6 principu patvirtinama darbuotojų teisė į teisingą darbo užmokestį, kuriuo užtikrinamas deramas gyvenimo lygis. Juo taip pat numatyta, kad užtikrinamas deramas minimalusis darbo užmokestis, leidžiantis patenkinti darbuotojo ir jo šeimos poreikius atsižvelgiant į nacionalines ekonomines ir socialines sąlygas ir išsaugant galimybes įsidarbinti ir paskatas ieškoti darbo. Be to, juo primenama, kad turi būti užkirstas kelias dirbančiųjų skurdui ir kad visi atlyginimai turi būti nustatomi skaidriai ir nuspėjamai, atsižvelgiant į socialinių partnerių autonomiškumą;

⁵ Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (2012/C 326/02, OL C 326, 2012 10 26).

- (5) Tarybos sprendimo 2020/1512/ES dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių⁶ 5 gairėje valstybės narės raginamos užtikrinti veiksmingą socialinių partnerių dalyvavimą nustatant darbo užmokestį, nustatant sąžiningą ir oraus gyvenimo lygį užtikrinantį darbo užmokestį ir tinkamai pritaikant darbo užmokestį prie našumo pokyčių, siekiant didesnės konvergencijos. Šioje gairėje valstybės narės taip pat raginamos skatinti socialinį dialogą ir kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio nustatymo. Ja valstybės narės ir socialiniai partneriai skatinami kolektyvinėmis sutartimis arba deramu nustatytoju minimaliuoju darbo užmokesčiu užtikrinti, kad visi darbuotojai turėtų teisę į deramą ir sąžiningą darbo užmokestį, atsižvelgiant į jo poveikį konkurencingumui, darbo vietų kūrimui ir dirbančiųjų skurdui. 2021 m. metinėje tvaraus augimo strategijoje⁷ teigiama, kad valstybės narės turėtų priimti priemones sąžiningoms darbo sąlygoms užtikrinti. Be to, 2020 m. metinėje tvaraus augimo strategijoje⁸ primenama, kad didėjant socialinei atskirčiai svarbu užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas gautų deramą darbo užmokestį. Kai kurioms valstybėms narėms taip pat pateiktos kelios konkrečioms šalims skirtos rekomendacijos dėl minimaliojo darbo užmokesčio. Vis dėlto atskiros valstybės narės gali būti nelabai linkusios tobulinti minimaliojo darbo užmokesčio nustatymą, kadangi vyrauja suvokimas, jog tai gali neigiamai paveikti jų išorės sąnaudų konkurencingumą;
- (6) geresnės darbo ir gyvenimo sąlygos, kurios užtikrinamos, be kita ko, ir nustatant deramą minimalųjį darbo užmokestį, naudingos ir Sąjungos darbuotojams, ir įmonėms, yra būtinos siekiant užtikrinti įtraukų ir tvarų ekonomikos augimą. Sprendžiant problemas dėl didelių minimaliojo darbo užmokesčio aprėpties ir deramumo skirtumų prisidedama prie sąžiningesnės ES darbo rinkos, skatinama ekonominė bei socialinė pažanga bei aukštynkryptė konvergencija. Konkurencija bendrojoje rinkoje turėtų būti grindžiama aukštais socialiniais standartais, inovacijomis ir našumo gerinimu, visiems užtikrinant vienodas sąlygas;

⁶ 2020 m. spalio 13 d. Tarybos sprendimas 2020/1512/ES dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių (OL L 344, 2020 10 19, p. 22–28).

⁷ Komisijos komunikatas COM(2020) 575 final.

⁸ Komisijos komunikatas COM(2019) 650 final.

- (7) nustačius deramą minimalųjį darbo užmokestį, apsaugomos palankių sąlygų neturinčių darbuotojų pajamos, padedama užtikrinti orų pragyvenimą ir ribojamas pajamų mažėjimas nuosmukio laikotarpiu, kaip pripažįstama Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 131 dėl minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo sistemos sukūrimo. Minimalusis darbo užmokestis padeda išlaikyti vidaus paklausą, stiprinti paskatas dirbti, mažinti darbo užmokesčio skirtumus ir dirbančiųjų skurdą;
- (8) tikimybė, kad moterys, jauni ir žemos kvalifikacijos darbuotojai ir neįgalieji gaus minimalųjį darbo užmokestį arba mažą darbo užmokestį yra didesnė nei kitų grupių. Ekonomikos nuosmukio laikotarpiu, pavyzdžiui, per COVID-19 krizę, minimaliojo darbo užmokesčio vaidmuo apsaugant mažą darbo užmokestį gaunančius darbuotojus tampa vis svarbesnis ir yra būtinas tvariam ir įtraukiam ekonomikos atsigavimui remti. Minimaliojo darbo užmokesčio klausimo sprendimas padeda užtikrinti lyčių lygybę, panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumą, taip pat padėti moterims išbristi iš skurdo;
- (9) COVID-19 pandemija daro didelį poveikį paslaugų sektoriui ir mažoms įmonėms: šiame sektoriuje ir tokiose įmonėse didelę dalį sudaro minimalųjį darbo užmokestį uždirbantys darbuotojai. Be to, minimalusis darbo užmokestis taip pat svarbus atsižvelgiant į struktūrines tendencijas, kurios keičia darbo rinkas ir kurioms vis dažniau būdinga didelė nestandartinio užimtumo ir mažų garantijų darbo dalis. Dėl šių tendencijų padidėjo darbo vietų poliarizacija, o dėl jos daugumoje valstybių narių padidėjo menkai apmokamų ir žemos kvalifikacijos profesijų dalis ir darbo užmokesčio nelygybė kai kuriose valstybėse narėse;
- (10) minimaliojo darbo užmokesčio apsauga egzistuoja visose valstybėse narėse, tačiau kai kuriose ši apsauga užtikrinama pagal teisės aktų nuostatas („nustatytasis minimalusis darbo užmokestis“) ir kolektyvines sutartis, o kitose ši apsauga teikiama išimtinai pagal kolektyvines sutartis;
- (11) kolektyvinėse sutartyse dėl mažai apmokamų profesijų nustatyta minimaliojo darbo užmokesčio apsauga daugeliu atvejų yra tinkama; nustatytasis minimalusis darbo užmokestis yra mažas, palyginti su kitu darbo užmokesčiu kai kuriose valstybėse narėse. 2018 m. vieno minimalųjį darbo užmokestį gaunančio asmens nustatytasis minimalusis darbo užmokestis devyniose valstybėse narėse nesiekė skurdo rizikos ribos. Be to, sumažinto minimaliojo darbo užmokesčio normų (svyravimų) ir atskaitymų iš nustatytojo minimalaus darbo užmokesčio taikymas neigiamai veikia jo deramumą;

- (12) ne visi Sąjungos darbuotojai turi minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą. Kai kuriose valstybėse narėse kai kurie darbuotojai, nepaisant priklausymo aprėpčiai, dėl galiojančių taisyklių nesilaikymo praktiškai gauna mažesnę nei nustatytasis minimalusis darbo užmokestis atlyginimą. Nustatyta, kad toks reikalavimų nesilaikymas visų pirma daro poveikį moterims, jauniems darbuotojams, neįgaliesiems ir žemės ūkio darbuotojams. Valstybėse narėse, kuriose minimaliojo darbo užmokesčio apsauga užtikrinama tik kolektyvinėmis sutartimis, darbuotojų, kuriems ši apsauga netaikoma, dalis sudaro nuo 2 proc. iki 55 proc. visų darbuotojų;
- (13) tvirtos kolektyvinės derybos sektorių ar tarpšakiniu lygmeniu padeda užtikrinti deramo minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą, tačiau per pastaruosius dešimtmečius tradicinės kolektyvinių derybų struktūros nyko, iš dalies dėl struktūrinių ekonomikos pokyčių pereinant prie mažiau susivienijusių sektorių bei dėl narystės profesinėse sąjungose mažėjimo, susijusio su netipinio ir naujo pobūdžio užimtumo gausėjimu;
- (14) Komisija per dviejų etapų procesą konsultavosi su administracija ir darbuotojais dėl galimų veiksmų, kuriais būtų sprendžiamos problemos, susijusios su deramo minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga Sąjungoje pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsnį. Socialiniai partneriai nesusitarė pradėti derybų šiais klausimais. Vis dėlto svarbu imtis veiksmų Sąjungos lygmeniu siekiant užtikrinti, kad Sąjungos darbuotojai būtų apsaugoti deramu minimaliuoju darbo užmokesčiu, atsižvelgiant į konsultacijų su socialiniais partneriais rezultatus;
- (15) šia direktyva nustatomi būtiniausi Sąjungos lygmens reikalavimai siekiant užtikrinti, kad būtų nustatytas deramo lygio minimalusis darbo užmokestis ir kad darbuotojai galėtų naudotis minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio arba kolektyvinėmis sutartimis užtikrinamo darbo užmokesčio forma, kaip apibrėžiama šios direktyvos tiksluose;

- (16) visapusiškai laikantis Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnio 5 dalies, šia direktyva nesiekama nei suderinti minimaliojo darbo užmokesčio lygio visoje Sąjungoje, nei įdiegti vienodo minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo mechanizmo. Ja neribojama valstybių narių laisvė įvesti nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį arba skatinti kolektyvinių sutarčių teikiamą minimaliojo darbo užmokesčio apsaugą, laikantis nacionalinių kiekvienos šalies tradicijų bei ypatumų ir visapusiškai gerbiant nacionalines kompetencijas ir socialinių partnerių laisvę sudaryti sutartis. Šia direktyva valstybėms narėms, kuriose minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga užtikrinama išimtinai kolektyvinėmis sutartimis, nenustatoma pareiga įvesti nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį arba užtikrinti visuotinį kolektyvinių sutarčių taikymą. Be to, šia direktyva nenustatomas darbo užmokesčio dydis, nes tai priklauso socialinių partnerių laisvei sudaryti sutartis nacionaliniu lygmeniu ir atitinkamai valstybių narių kompetencijai;
- (17) ši direktyva turėtų būti taikoma darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį arba palaikantiems darbo santykius, kaip apibrėžta kiekvienoje valstybėje narėje galiojančiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse arba praktikoje, atsižvelgiant į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo nustatytus darbuotojo statuso nustatymo kriterijus. Į šios direktyvos taikymo sritį galėtų patekti namų ūkio darbuotojai, pagal poreikį iškviečiami darbuotojai, pagal trumpalaikes terminuotas nereguliaraus darbo sutartis dirbantys darbuotojai, pagal paslaugų kvitus dirbantys asmenys, fiktyviai savarankiškai dirbantys asmenys, interneto platformose dirbantys asmenys, stažuotojai ir pameistriai, jeigu jie tenkina tuos kriterijus.
- Atsižvelgiant į jūrinių įdarbinimo sąlygų ypatumus, visų pirma susijusius su minimaliojo darbo užmokesčio nustatymu pagal 2006 m. Konvencijoje dėl darbo jūrų laivyboje su pakeitimais nustatytas procedūras, valstybėms narėms turėtų būti suteikta galimybė nuspręsti į šios direktyvos taikymo sritį neįtraukti jūrinių;**

- (17a-nauja)** iš tikrųjų savarankiškai dirbantys asmenys į šios direktyvos taikymo sritį neturėtų patekti, nes jie neatitinka tų kriterijų. Piktnaudžiavimas savarankiškai dirbančio asmens statusu, kaip apibrėžta nacionalinėje teisėje, nacionaliniu lygmeniu arba tarpvalstybiniais atvejais yra apgaulingai deklaruojamo darbo forma, dažnai siejama su nedeklaruojamu darbu. Fiktyvus savarankiško darbo atvejų atsiranda, kai asmuo nurodo, kad dirba savarankiškai, nors jo veikla atitinka darbo santykiams būdingus kriterijus, – taip daroma siekiant išvengti tam tikrų teisinių ar mokestinių pareigų. Tokiems asmenims ši direktyva turėtų būti taikoma. Nustatant, ar esama darbo santykių, turėtų būti remiamasi su faktiniu darbo atlikimu susijusiais faktais, o ne tuo, kaip šalys apibrėžia santykius;
- (18) gerai veikiančios kolektyvinės derybos dėl darbo užmokesčio nustatymo yra svarbi priemonė siekiant užtikrinti, kad darbuotojai būtų apsaugoti deramu minimaliuoju darbo užmokesčiu. Valstybėse narėse, kuriose yra nustatytasis minimalusis darbo užmokestis, kolektyvinėmis derybomis remiami bendri darbo užmokesčio pokyčiai ir taip prisidedama prie minimaliojo darbo užmokesčio deramumo didinimo. Valstybėse narėse, kuriose minimaliojo darbo užmokesčio apsauga užtikrinama išimtinai kolektyvinėmis derybomis, jo lygį ir apsaugotų darbuotojų dalį tiesiogiai lemia kolektyvinių derybų sistemos veikimas ir kolektyvinių derybų aprėptis. Tvirtos ir gerai veikiančios kolektyvinės derybos ir plati sektorių ar tarpšakinių kolektyvinių sutarčių aprėptis didina minimaliojo darbo užmokesčio deramumą ir aprėptį;

- (19) atsižvelgiant į mažėjančią kolektyvinių derybų aprėptį, labai svarbu, kad valstybės narės skatintų kolektyvines derybas ir darbuotojai turėtų daugiau galimybių naudotis kolektyvinių sutarčių teikiama minimaliojo darbo užmokesčio apsauga. Valstybėse narėse, kurių kolektyvinių derybų aprėptis didelė, paprastai yra mažai mažą darbo užmokestį gaunančių darbuotojų ir didelis minimalusis darbo užmokestis. Valstybių narių, kuriose mažą dalį sudaro mažą darbo užmokestį gaunantys asmenys, kolektyvinių derybų aprėptis viršija 70 proc. Panašiai daugumoje valstybių narių, kuriose minimalusis darbo užmokestis, palyginti su darbo užmokesčio mediana, yra didelis, kolektyvinių derybų aprėptis viršija 70 proc. Valstybės narės turėtų būti raginamos skatinti kolektyvines derybas, o tos, kurioms nepavyksta pasiekti tokio aprėpties lygio, turėtų konsultuodamosi ir (arba) susitardamos su socialiniais partneriais numatyti kolektyvinėms deryboms sąlygas sudarančią palankesnių procedūrų ir institucinių susitarimų sistemą, o jei tokia sistema jau yra, ją sustiprinti. Tokia sistema turėtų būti nustatyta įstatymu arba trišaliu susitarimu;
- (20) siekiant užtikrinti deramą minimalųjį darbo užmokestį, kartu išsaugant darbo vietas ir įmonių, įskaitant mažąsias ir vidutines įmones, konkurencingumą, būtinos patikimos nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio įvedimo ir atnaujinimo, **be kita ko, atliekant automatinį indeksavimą**, taisyklės, procedūros ir praktika. Jos apima keletą elementų, kuriais siekiama išsaugoti nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio deramumą, įskaitant deramumo vertinimo kriterijus ir rodiklius, reguliarius ir savalaikius atnaujinimus, patariamųjų organų egzistavimą ir socialinių partnerių dalyvavimą. Savalaikis ir veiksmingas pastarųjų dalyvavimas yra dar vienas gero valdymo elementas, sudarantis informacija pagrįsto ir įtraukaus sprendimų priėmimo proceso sąlygas;

- (21) minimalusis darbo užmokestis laikomas deramu, jeigu jis yra teisingas atsižvelgiant į darbo užmokesčio pasiskirstymą šalyje ir užtikrina orų gyvenimo lygį. Nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio deramumas nustatomas atsižvelgiant į nacionalines socialines ir ekonomines sąlygas, įskaitant užimtumo augimą, konkurencingumą, taip pat regioninius ir sektorių pokyčius. Jo deramumas turėtų būti vertinamas bent pagal perkamąją galią, našumo pokyčius ir santykį su bruto darbo užmokesčio lygiu, pasiskirstymu ir augimu. Tarptautiniu lygmeniu paprastai naudojami rodikliai, pavyzdžiui, 60 proc. bruto darbo užmokesčio medianos ir 50 proc. bruto vidutinio darbo užmokesčio, gali padėti įvertinti minimaliojo darbo užmokesčio deramumą lyginant su bruto darbo užmokesčio lygiu;
- (22) siekiant skatinti visų darbuotojų grupių minimaliojo darbo užmokesčio deramumą, nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio svyravimai ir atskaitymai iš jo turėtų būti kuo mažesni, kartu užtikrinant, kad nustatant jo apibrėžtį būtų tinkamai konsultuojamasi su socialiniais partneriais. Kai kurie nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio atskaitymai iš tiesų gali būti pateisinami teisėtu tikslu, pavyzdžiui, jei buvo išmokėtos nepagrįstai padidintos sumos arba tai daroma teisminės institucijos nurodymu. Kitais atvejais atskaitymai gali būti nepagrįsti arba neproporcingi, pavyzdžiui, jei jie susiję su darbu atlikti reikalinga įranga, arba jei tai atskaitymai iš išmokų natūra, tokių, kaip apgyvendinimo;
- (23) siekiant užtikrinti nacionalinių nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio sistemų veikimą, būtinas veiksmingas vykdymo užtikrinimo mechanizmas, įskaitant kontrolę ir patikrinimus vietoje. Be to, siekiant padidinti vykdymo užtikrinimo institucijų veiksmingumą reikia glaudžiai bendradarbiauti su socialiniais partneriais, be kita ko, siekiant spręsti esmines problemas, pavyzdžiui, susijusias su subranga, fiktyviu savarankišku darbu ar neregistruotais viršvalandžiais. Darbuotojai taip pat turėtų turėti galimybę lengvai gauti tinkamą informaciją apie taikytiną nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį, taip užtikrinant pakankamai skaidrias ir nuspėjamas jų darbo sąlygas;

- (24) vykdančioms viešuosius pirkimus ir koncesijos sutartis labai svarbu veiksmingai įgyvendinti teisės nuostatomis arba kolektyvinėmis sutartimis nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio apsaugą. Kolektyvinių sutarčių, kuriose numatyta minimaliojo darbo užmokesčio apsauga tam tikrame sektoriuje, iš tiesų gali būti nesilaikoma vykdančioms tokias sutartis arba vėliau sudarant subrangos sutartis, todėl darbuotojams būtų mokamas mažesnis nei sektorių kolektyvinėse sutartyse sutartas darbo užmokestis. Kad būtų užkirstas kelias tokioms situacijoms, ekonominės veiklos vykdytojai turi darbuotojams taikyti atitinkamo sektoriaus ir geografinės teritorijos kolektyvinėmis sutartimis nustatytą darbo užmokestį, kuris atitinka darbo teisės srityje taikomus įpareigojimus, nustatytus Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2014/24/ES dėl viešųjų pirkimų⁹ 18 straipsnio 2 dalyje ir 71 straipsnio 1 dalyje, Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2014/25/ES dėl subjektų, vykdančių veiklą vandens, energetikos, transporto ir pašto paslaugų sektoriuose, vykdomų pirkimų¹⁰ 36 straipsnio 2 dalyje ir 88 straipsnio 1 dalyje ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2014/23/ES dėl koncesijos sutarčių skyrimo¹¹ 30 straipsnio 3 dalyje ir 42 straipsnio 1 dalyje;
- (25) patikima stebėseną ir duomenų rinkimas yra labai svarbūs siekiant užtikrinti veiksmingą minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą. Komisija, remdamasi metiniais duomenimis ir informacija, kurią turi pateikti valstybės narės, kasmet teiks Europos Parlamentui ir Tarybai minimaliojo darbo užmokesčio deramumo ir aprėpties pokyčių ataskaitą. Be to, pažanga turėtų būti stebima atsižvelgiant į ekonominės ir užimtumo politikos koordinavimo ES lygmeniu procesą. Atsižvelgdamas į tai, Užimtumo komitetas turėtų kasmet išnagrinėti padėtį valstybėse narėse, remdamasis Komisijos parengtomis ataskaitomis ir kitomis daugiašalės priežiūros priemonėmis, pavyzdžiui, lyginamąja analize;

⁹ 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/24/ES dėl viešųjų pirkimų, kuria panaikinama Direktyva 2004/18/EB (OL L 94, 2014 3 28, p. 65).

¹⁰ 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/25/ES dėl subjektų, vykdančių veiklą vandens, energetikos, transporto ir pašto paslaugų sektoriuose, vykdomų pirkimų, kuria panaikinama Direktyva 2004/17/EB (OL L 94, 2014 3 28, p. 243).

¹¹ 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/23/ES dėl koncesijos sutarčių suteikimo (OL L 94, 2014 3 28, p. 1).

- (26) darbuotojai turėtų turėti galimybę pasinaudoti savo teise į gynybą, kai pažeidžiamos jų teisės, susijusios su nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga. Siekdamas užtikrinti, kad darbuotojai neprarastų savo teisių, ir nedarydamos poveikio kolektyvinėse sutartyse numatytoms konkrečioms teisių gynimo ir ginčų sprendimo formoms, įskaitant kolektyvinio ginčų sprendimo sistemas, valstybės narės turėtų imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad jie galėtų veiksmingai ir nešališkai spręsti ginčus ir turėtų teisę į teisių gynimą, įskaitant tinkamą kompensaciją, taip pat veiksmingą apsaugą nuo bet kokios formos žalos, jei nuspręstų pasinaudoti savo teise į gynybą;
- (27) Komisija turėtų atlikti vertinimą, kuris sudarytų veiksmingo šios direktyvos įgyvendinimo peržiūros pagrindą. Apie tokios peržiūros rezultatus turėtų būti pranešta Tarybai ir Europos Parlamentui;
- (28) valstybių narių priimtos reformos ir priemonės, kuriomis siekiama skatinti darbuotojų deramo minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą, yra žingsniai teisinga linkme, tačiau jos nebuvo išsamios ir sistemingos. Be to, atskiros valstybės narės gali būti nelabai linkusios tobulinti minimaliojo darbo užmokesčio deramumą ir aprėptį, kadangi vyrauja suvokimas, jog tai gali neigiamai paveikti jų išorės sąnaudų konkurencingumą. Kadangi šios direktyvos tikslų valstybės narės negali deramai pasiekti, o dėl veiksmo masto arba poveikio tų tikslų būtų geriau siekti Sąjungos lygmeniu, laikydamasi Europos Sąjungos sutarties 5 straipsnyje nustatyto subsidarumo principo Sąjunga gali patvirtinti priemones. Pagal tame straipsnyje nustatytą proporcingumo principą šia direktyva neviršijama to, kas būtina nurodytiems tikslams pasiekti;

- (29) šioje direktyvoje nustatomi būtiniausi reikalavimai, taip išsaugant valstybių narių prerogatyvą nustatyti arba toliau taikyti palankesnes nuostatas. Pagal galiojančią nacionalinę teisinę sistemą įgytos teisės turėtų būti ir toliau taikomos, nebent šia direktyva būtų nustatytos palankesnės nuostatos. Įgyvendinant šią direktyvą, neturėtų būti mažinamos esamos teisės pagal Sąjungos teisę ir jos įgyvendinimas neturėtų būti teisėtas pagrindas mažinti bendrą apsaugos, suteikiamos darbuotojams šios direktyvos taikymo srityje, lygį;
- (30) įgyvendindamos šią direktyvą valstybės narės turėtų vengti nustatyti administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus, kuriais būtų varžomas labai mažų ir mažųjų ir vidutinių įmonių kūrimas ir plėtra. Todėl valstybės narės raginamos įvertinti šios direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę poveikį mažosioms ir vidutinėms įmonėms, kad užtikrintų, jog joms nedaromas neproporcingas poveikis, ypatingą dėmesį skiriant labai mažoms įmonėms bei administracinei naštai, ir paskelbti tokių vertinimų rezultatus. Nustačius, kad labai mažos, mažosios ir vidutinės įmonės patiria neproporcingai didelį poveikį, valstybės narės turėtų apsvarstyti galimybę nustatyti priemones, kuriomis būtų remiamos šios įmonės, kad jų atlyginimų struktūros būtų pritaikytos prie naujų reikalavimų;
- (31) valstybės narės gali naudotis techninės paramos priemone¹² ir „Europos socialiniu fondu“¹³, kad parengtų arba patobulintų minimaliojo darbo užmokesčio sistemų techninius aspektus, be kita ko, susijusius su deramumo vertinimu, stebėsena ir duomenų rinkimu, prieigos gerinimu, taip pat vykdymo užtikrinimu ir bendro gebėjimų, susijusių su minėtų sistemų įgyvendinimu, stiprinimu,

¹² 2020 m. gegužės 28 d. pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento dėl atskiros techninės paramos priemonės sukūrimo, COM(2020) 409 final.

¹³ Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento dėl „Europos socialinio fondo“+, COM(2018) 382 final.

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

I SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1 straipsnis

Dalykas

1. Siekiant pagerinti darbo ir gyvenimo sąlygas Sąjungoje, šia direktyva nustatoma sistema, skirta **skatinti**:
 - a) [...] deramą minimaliojo darbo užmokesčio lygį;
 - b) darbuotojų galimybę gauti minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą kolektyvinėse sutartyse nustatyto darbo užmokesčio forma arba nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio forma, jei toks yra.
- 1a.(nauja)** Ši direktyva nedaro poveikio visapusiškam socialinių partnerių autonomiškumui, taip pat jų teisei derėtis ir sudaryti kolektyvines sutartis.
2. Šia direktyva nedaromas poveikis valstybių narių pasirinkimui įvesti nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį arba skatinti prieigą prie kolektyvinėse sutartyse numatytos minimaliojo darbo užmokesčio teikiamos apsaugos.
3. Šia direktyva nenustatoma pareiga
 - a) valstybėms narėms, kuriose minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga užtikrinama tik kolektyvinėmis sutartimis, įvesti nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį,
 - b) **valstybėms narėms** užtikrinti visuotinį kolektyvinių sutarčių taikymą.

2 straipsnis

Taikymo sritis

1. Ši direktyva taikoma visiems Sąjungos darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis ar palaikantiems darbo santykius, kaip apibrėžta pagal teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, galiojančias kiekvienoje valstybėje narėje, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką.
- 2.(nauja) Valstybės narės gali nuspręsti netaikyti šios direktyvos jūrininkams, kurių minimalusis darbo užmokestis yra nustatomas 2006 m. Konvencijoje dėl darbo jūrų laivyboje su pakeitimais nustatytais procedūromis.

3 straipsnis

Terminų apibrėžtys

Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:

- 1) minimalusis darbo užmokestis – mažiausias darbo užmokestis, kurį darbdavys turi mokėti darbuotojams už per tam tikrą laikotarpį atliktą darbą ar suteiktas paslaugas, apskaičiuojamas pagal laiko ar produkcijos vienetą;
- 2) nustatytasis minimalusis darbo užmokestis – įstatymu ar kitomis privalomomis teisinėmis nuostatomis nustatytas minimalusis darbo užmokestis, **išskyrus kolektyvine sutartimi, kuri tapo visuotinai taikoma, nustatytą darbo užmokestį;**

- 3) kolektyvinės derybos – visos derybos tarp darbdavio, darbdavių grupės arba vienos ar daugiau darbdavių organizacijų ir vienos ar daugiau darbuotojų organizacijų, siekiant nustatyti darbo ir įdarbinimo sąlygas; ir (arba) sureguliuoti darbdavių ir darbuotojų santykius; ir (arba) sureguliuoti darbdavių ar jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos ar darbuotojų organizacijų santykius, **kurių numatytas rezultatas yra kolektyvinė sutartis;**
- 4) kolektyvinė sutartis – po kolektyvinių derybų socialinių partnerių sudaryta rašytinė sutartis dėl darbo ir įdarbinimo sąlygų, **įskaitant kolektyvines sutartis, kurios tapo visuotinai taikomomis;**
- 5) kolektyvinių derybų aprėptis – darbuotojų, kuriems taikoma kolektyvinė sutartis, dalis nacionaliniu lygmeniu; **apskaičiuodamos kolektyvinių derybų aprėptį, valstybės narės atsižvelgia į:**
- a) **darbuotojų, kurių darbo sąlygos, įskaitant darbo užmokestį, gali būti reglamentuojamos kolektyvinėmis sutartimis pagal nacionalinės teisės aktus ir praktiką, kategorijas;**
 - b) **visas kolektyvines sutartis, įskaitant tas, kurios neturi poveikio darbo užmokesčiui.**

4 straipsnis

Kolektyvinių derybų dėl darbo užmokesčio nustatymo skatinimas

1. Siekdamos padidinti kolektyvinių derybų aprėptį **ir padidinti darbuotojų galimybes gauti kolektyvinių sutarčių teikiamą minimaliojo darbo užmokesčio apsaugą**, valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais **ir pagal nacionalinę teisę ir praktiką**, imasi bent šių priemonių:
 - a) skatinti socialinių partnerių gebėjimų dalyvauti kolektyvinėse derybose dėl darbo užmokesčio nustatymo **visų pirma** sektorių ar tarpšakiniu lygmeniu stiprinimą ir plėtojimą;
 - b) skatinti konstruktyvias, prasmingas ir informacija pagrįstas socialinių partnerių derybas dėl darbo užmokesčio.
2. Valstybės narės, kuriose kolektyvinių derybų aprėptis yra mažesnė nei 70 proc. [...] po konsultacijų su socialiniais partneriais teisės aktais arba susitarus su jais taip pat **parengia kolektyvinių derybų skatinimo veiksmų planą, kuriame nustatoma** reikiamų sąlygų sistema [...]. [...] Veiksmų planas skelbiamas viešai ir apie jį pranešama Europos Komisijai **praėjus [x] mėnesiams po 17 straipsnio 1 dalyje nustatyto perkėlimo į nacionalinę teisę laikotarpio. Veiksmų planas peržiūrimas praėjus [x] metams po jo paskelbimo.**

II SKYRIUS

NUSTATYTASIS MINIMALUSIS DARBO UŽMOKESTIS

5 straipsnis

Nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio deramumo skatinimas

1. Valstybės narės, kuriose yra nustatytasis minimalusis darbo užmokestis, **nustato būtiną sistemą [...] nustatytajam minimaliajam darbo užmokesčiui įvesti ir atnaujinti. Jį įvedant ir atnaujinant** remiamasi deramumui skatinti nustatytais kriterijais, siekiant užtikrinti deramas darbo ir gyvenimo sąlygas, socialinę sanglaudą ir didėjančią konvergenciją. Valstybės narės tuos kriterijus apibrėžia pagal savo nacionalinę praktiką arba atitinkamuose nacionalinės teisės aktuose, kompetentingų įstaigų sprendimuose arba trišaliuose susitarimuose. Kriterijai nustatomi nekintamai ir aiškiai.
2. 1 dalyje nurodytiems nacionaliniams kriterijams turi priklausyti bent šie elementai, **dėl kurių svarbos ir santykinio svorio valstybės narės gali spręsti atsižvelgdamos į savo vyraujančias nacionalines socialines ir ekonomines sąlygas:**
 - a) nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio perkamoji galia, atsižvelgiant į pragyvenimo išlaidas ir mokesčių bei socialinių išmokų įnašą;

bendras bruto darbo užmokesčio lygis ir jo pasiskirstymas;
 - c) bruto darbo užmokesčio augimo greitis;
 - d) [...] darbo našumo **lygis ir** pokyčiai.

3. Atlikdamos nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio deramumo palyginti su bendru bruto darbo užmokesčio lygiu vertinimą, valstybės narės naudoja orientacines pamatines vertes, pavyzdžiui, įprastai tarptautiniu lygmeniu naudojamas vertes.
4. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad nustatytasis minimalusis darbo užmokestis būtų reguliariai ir laiku atnaujinamas, siekiant **toliau skatinti** jo deramą lygį.
5. Valstybės narės **užtikrina, kad būtų įsteigtos** patariamąsios įstaigos, kurios konsultuotų kompetentingas institucijas su nustatytuoju minimaliuoju darbo užmokesčiu susijusiais klausimais.

6 straipsnis

Svyravimai ir atskaitymai

Kai valstybės narės leidžia taikyti skirtingus nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio tarifus konkrečioms darbuotojų grupėms arba teisės aktais nustatyti atskaitymus, kuriais darbuotojams mokamas darbo užmokestis būtų mažesnis už atitinkamą nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį, jos užtikrina, kad šie svyravimai ir atskaitymai būtų nediskriminaciniai, proporcingi ir objektyviai pateisinami teisėtu tikslu.

7 straipsnis

Socialinių partnerių dalyvavimas įvedant ir atnaujinant nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį

Valstybės narės imasi būtinų priemonių [...], kad socialiniai partneriai **galėtų** laiku ir veiksmingai dalyvauti įvedant ir atnaujinant nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį, be kita ko, dalyvaudami 5 straipsnio 5 dalyje nurodytų patariamųjų įstaigų veikloje, visų pirma kiek tai susiję su:

- a) 5 straipsnio 1, 2 ir 3 dalyse nurodytų kriterijų ir orientacinių pamatinių verčių parinkimu ir taikymu nustatytajam minimaliajam darbo užmokesčiui nustatyti;
- b) 5 straipsnio 4 dalyje nurodytais nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio lygio atnaujinimais;

- c) 6 straipsnyje minimų nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio svyravimų ir atskaitymų nustatymu;
- d) **sprendimais dėl** duomenų rinkimo ir tyrimų atlikimo siekiant informuoti nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo institucijas.

8 straipsnis

Veiksmingos darbuotojų galimybės gauti nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį

Valstybės narės, **konsultuodamosi arba** bendradarbiaudamos su socialiniais partneriais, **kai tinkama**, imasi šių priemonių, kad pagerintų darbuotojų galimybes gauti nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio taikomą apsaugą [...]:

- 1) stiprina darbo inspekcijų arba atsakingų už nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio užtikrinimą įstaigų vykdomą kontrolę ir patikrinimus vietoje; **ta** kontrolė ir patikrinimai turi būti proporcingi ir nediskriminaciniai;
- 2) parengia gaires vykdymo užtikrinimo institucijoms, kad jos tikslingai stebėtų ir persekiotų reikalavimų nesilaikančius **darbdavius**;
- 3) užtikrina, kad informacija apie nustatytąjį minimalųjį darbo užmokestį būtų viešai skelbiama **išsamiai**, aiškiai [...] ir lengvai prieinamu būdu.

III SKYRIUS

HORIZONTALIOSIOS NUOSTATOS

9 straipsnis

Viešieji pirkimai

Pagal Direktyvą 2014/24/ES, Direktyvą 2014/25/ES ir Direktyvą 2014/23/ES valstybės narės imasi tinkamų priemonių siekdamos užtikrinti, kad vykdydami viešuosius pirkimus arba koncesijos sutartis ekonominės veiklos vykdytojai **ir jų subrangovai** laikytųsi **taikytinų su darbo užmokesčiu susijusių pareigų darbo teisės srityje, nustatytų Sąjungos teisėje, nacionalinėje teisėje, kolektyvinėse sutartyse arba tarptautinės darbo teisės nuostatose [...]**.

10 straipsnis

Stebėsena ir duomenų rinkimas

1. Valstybės narės savo kompetentingoms institucijoms paveda parengti veiksmingas duomenų rinkimo priemonės minimaliojo darbo užmokesčio aprėpčiai ir deramumui stebėti.
2. Kasmet iki spalio 1 d. valstybės narės Komisijai pateikia šiuos duomenis:
 - a) nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio:
 - i) nustatytojo minimaliojo darbo užmokesčio dydį ir darbuotojų, kuriems jis taikomas, dalį;

- ii) esamus svyravimus ir darbuotojų, kuriems jie taikomi, dalį;
 - iii) esamus atskaitymus;
 - iv) kolektyvinių derybų aprėpties dalį;
- b) minimaliojo darbo užmokesčio, numatyto tik kolektyvinėse sutartyse, apsaugai:
- i) tokio darbo užmokesčio pasiskirstymą decilais, apskaičiuotą pagal darbuotojų, kuriems jis taikomas, dalį;
 - ii) kolektyvinių derybų aprėpties dalį;
 - iii) darbuotojų, kuriems pagal kolektyvines sutartis netaikoma minimaliojo darbo užmokesčio apsauga, darbo užmokesčio dydį ir jo santykį su darbuotojų, kuriems taikoma tokia būtiniausia apsauga, darbo užmokesčio dydžiu.

Valstybės narės teikia šioje dalyje nurodytus statistinius duomenis ir informaciją, suskirstytus pagal lytį, amžių, negalią, įmonės dydį ir sektorius.

Pirmoji ataskaita apima [*X, Y, Z: trejus metus iki perkėlimo į nacionalinę teisę metų*] ir turi būti pateikti iki [*YY spalio 1 d. : metai po perkėlimo į nacionalinę teisę*]. Valstybės narės gali nepateikti statistinių duomenų ir informacijos, kurie nebuvo gauti iki [*perkėlimo į nacionalinę teisę dienos*].

Komisija gali paprašyti valstybių narių kiekvienu konkrečiu atveju pateikti papildomos informacijos, jei ji mano, kad tokia informacija yra būtina veiksmingam šios direktyvos įgyvendinimui stebėti.

3. Valstybės narės užtikrina, kad informacija apie minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą, įskaitant kolektyvines sutartis ir jų nuostatas dėl darbo užmokesčio, būtų skaidri ir viešai prieinama.

4. Komisija įvertina valstybių narių perduotus duomenis 2 dalyje nurodytose ataskaitose ir kasmet pateikia ataskaitą Europos Parlamentui ir Tarybai.
5. Remdamasis Komisijos paskelbta ataskaita, pagal SESV 150 straipsnį įsteigtas Užimtumo komitetas kiekvienais metais nagrinėja kolektyvinių derybų dėl darbo užmokesčio nustatymo skatinimą ir minimaliojo darbo užmokesčio deramumą valstybėse narėse.

11 straipsnis

Teisė į teisių gynimą ir apsaugą nuo priešiško elgesio ar pasekmių

1. Valstybės narės užtikrina, kad, nedarant poveikio konkrečioms teisių gynimo ir ginčų sprendimo formoms, numatytoms, kai taikytina, kolektyvinėse sutartyse, darbuotojai, įskaitant tuos, kurių darbo santykiai baigėsi, galėtų veiksmingai ir nešališkai spręsti ginčus ir turėtų teisę į teisių gynimą, įskaitant tinkamą kompensaciją, jei pažeidžiamos jų teisės, susijusios su nustatytuoju minimaliuoju darbo užmokesčiu arba kolektyvinėse sutartyse numatytu minimaliuoju darbo užmokesčiu.
2. Valstybės narės imasi būtinų priemonių apsaugoti darbuotojus, įskaitant tuos, kurie yra darbuotojų atstovai, nuo bet kokio darbdavio priešiško elgesio ir bet kokių neigiamų pasekmių, kylančių dėl darbdaviui pateikto skundo arba bet kokio proceso, pradėto siekiant užtikrinti, kad būtų paisoma teisių, susijusių su nustatytuoju minimaliuoju darbo užmokesčiu arba kolektyvinėse sutartyse numatytu minimaliuoju darbo užmokesčiu.

12 straipsnis

Sankcijos

Valstybės narės nustato sankcijų, taikytinų pažeidus **pagal šią direktyvą priimtas** nacionalines nuostatas **arba jau galiojančias atitinkamas nuostatas**, taikymo taisykles. Numatytos sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos.

IV SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

13 straipsnis

Įgyvendinimas

Valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti šią direktyvą, jei socialiniai partneriai to bendrai paprašo. Tai darydamos valstybės narės imasi visų būtinų priemonių užtikrinti, kad šia direktyva **nustatytų pareigų** būtų visada **laikomasi**.

14 straipsnis

Informacijos sklaida

Valstybės narės užtikrina, kad apie nacionalines priemones, kuriomis ši direktyva perkeliama į nacionalinę teisę, kartu su atitinkamomis jau galiojančiomis nuostatomis, susijusiomis su 1 straipsnyje nurodytu dalyku, būtų pranešta darbuotojams ir darbdaviams, įskaitant MVI.

15 straipsnis

Vertinimas ir peržiūra

Komisija atlieka direktyvos vertinimą ne vėliau kaip [*penkeri metai po perkėlimo į nacionalinę teisę dienos*]. Po to Komisija pateikia Europos Parlamentui ir Tarybai ataskaitą, kurioje apžvelgiamas direktyvos įgyvendinimas, ir prireikus pasiūlo teisės aktų pakeitimus.

16 straipsnis

Draudimas bloginti sąlygas ir palankesnės nuostatos

1. Ši direktyva negali būti tinkamas pagrindas sumažinti bendrą apsaugos lygį, kurį jau turi valstybių narių darbuotojai.
2. Ši direktyva nedaro įtakos valstybių narių prerogatyvai taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus, arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnes kolektyvines sutartis.
3. Šia direktyva nepažeidžiamos jokios [...] teisės, kurios buvo suteiktos darbuotojams kitais Sąjungos teisės aktais.

17 straipsnis

Perkėlimas į nacionalinę teisę

1. Valstybės narės imasi priemonių, būtinų, kad šios direktyvos būtų laikomasi, [*per dvejus metus nuo jos įsigaliojimo dienos*]. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.

Valstybės narės, priimdamos tas nuostatas, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.

2. Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės aktų pagrindinių nuostatų tekstus.

18 straipsnis

Įsigaliojimas

Ši direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo *Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje*.

19 straipsnis

Adresatai

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Briuselyje

Europos Parlamento vardu
Pirmininkas

Tarybos vardu
Pirmininkas

Pirmininkaujančios valstybės narės parengta poveikio vertinimo santrauka

Dauguma delegacijų mano, kad **politikos aplinkybės** yra aiškiai paaiškintos, tačiau mano, kad **teisinis pagrindas** yra tik iš dalies arba nepakankamai aiškiai paaiškintas. Beveik visos valstybės narės palankiai vertina, kad kreiptasi į Tarybos Teisės tarnybą dėl jos teisinės nuomonės šiuo klausimu ir jos laukia. Daug valstybių narių pageidautų, kad būtų išsamiau paaiškintas pasirinktas teisinis pagrindas (SESV 153 straipsnio 1 dalies b punktas) ir SESV 153 straipsnio 5 dalyje nustatyti Sąjungos veiksmų apribojimai.

Delegacijos skirtingai vertina **problemos apibrėžties** išsamumą. Daugumoje atsakymų sutinkama, kad poveikio vertinime **pripažįstamos esamos** įrodymų **spragos**. Dauguma valstybių narių mano, kad **problemos ir pagrindiniai veiksniai** yra bent iš dalies aiškiai įrodyti ir pagrįsti įrodymais. Tačiau kai kurios valstybės narės pabrėžia, kad poveikio vertinimas nėra pakankamai išsamus nacionalinių ypatumų, pvz., tradicijų ir ekonominės struktūros, atžvilgiu, visų pirma kiek tai susiję su minimaliojo darbo užmokesčio lygio raida jų nacionalinėmis aplinkybėmis. Respondentai taip pat atkreipia dėmesį į tai, kad pagrindinis nacionalinių modelių skirtumas galėtų geriau atspindėti struktūrų ir realiųjų įvairovę ES. Nepaisant poveikio vertinime pateiktos COVID-19 pandemijos poveikio analizės, kurioje padaryta išvada, kad minimalusis darbo užmokestis yra labai svarbus siekiant užtikrinti įtraukų ekonomikos atsigavimą, daug valstybių narių būtų norėjusios geriau atsižvelgti į pandemijos poveikį ekonomikai ir visų pirma MVĮ.

Visos valstybės narės, išskyrus dvi, mano, kad **politikos tikslai, įskaitant bendruosius tikslus ir konkretesnius ir (arba) veiklos tikslus**, yra visiškai arba iš dalies aiškiai išdėstyti. Tačiau, kelių valstybių narių teigimu, bendrųjų politikos tikslų ir nustatytų problemų atitiktis galėjo būti apibūdinta aiškiau. Daug valstybių narių būtų norėjusios, kad būtų išsamiau paaiškinti konkretūs tikslai, visų pirma susiję su kolektyvinių derybų aprėpties dalimi ir priežastiniu ryšiu tarp tos aprėpties ir minimaliojo darbo užmokesčio padidinimo. Dauguma valstybių narių nurodė, kad sunku palyginti duomenis, nes darbo užmokesčio nustatymo modeliai įvairiose šalyse skiriasi, susijusi duomenų rinkimo praktika valstybėse narėse yra nevienoda, o kai kuriose iš jų ji neegzistuoja. Dauguma delegacijų būtų pageidavusios daugiau aiškumo dėl informacijos šaltinių ir stebėsenos rodiklių. Be to, kalbant apie **intervencijos logikos nuoseklumą**, visos delegacijos, išskyrus dvi, mano, kad tikslai bent iš dalies atitinka nustatytas problemas.

Didelė delegacijų dauguma laikosi nuomonės, kad bent jau tam tikru mastu aiškiai įrodytas **ES veiksmų būtinumas ir pridėtinė vertė**, o kai kurios delegacijos mano, kad suderinamumas su subsidiarumo principu galėtų būti geriau pagrįstas. Daug valstybių narių pritaria nuomonei, kad svarstant siūlomų priemonių proporcingumą tik ribotai atsižvelgiama į ekonominių modelių skirtumus. Daug valstybių narių teigia, kad poveikio vertinime tik iš dalies atsižvelgta į veiksmus, kurių jau imtasi arba planuojama imtis nacionaliniu lygmeniu.

Dauguma valstybių narių sutinka, kad poveikio vertinime nustatyta daug įmanomų **politikos galimybių**, tačiau kai kurios valstybės narės būtų pageidavusios, kad būtų geriau apsvarstyta galimybė nesiimti veiksmų ES lygmeniu. Visos valstybės narės mano, kad bent iš dalies buvo nustatyti labiausiai paveikti subjektai ir (arba) suinteresuotosios šalys. Jos taip pat sutinka, kad joms buvo pateikta informacija apie tai, kaip galutinių naudotojų ir suinteresuotųjų subjektų pateikta informacija buvo remtasi rengiant politikos galimybes, o kai kurios valstybės narės pažymi, kad poveikio vertinime galėtų būti geriau atspindima darbdavių organizacijų nuomonė. Kelios valstybės narės mano, kad turėjo būti pateikta daugiau paaiškinimų dėl direktyvos kaip teisinės priemonės pasirinkimo.

Visos valstybės narės laikosi nuomonės, kad poveikio vertinime atsižvelgiama į **kiekvienos politikos galimybės poveikį**, nors dauguma valstybių narių mano, kad analizė galėjo būti išsamesnė. Kai kurios delegacijos nurodė, kad buvo galima išsamiau nagrinėti dabartinių ekonominių aplinkybių keliamus iššūkius, ypač MVĮ, nes tikėtina, kad jie turės įtakos politikos rezultatams. Visos valstybės narės, išskyrus vieną, mano, kad skirtingų politikos galimybių poveikis bent iš dalies išreikštas palyginamu formatu ir palygintas pagal aiškius kriterijus. Nemažai valstybių narių būtų pageidavusios išsamesnės informacijos apie galimą poveikį ir susijusią riziką minimalųjį darbo užmokestį gaunantiems darbuotojams, vartotojams, MVĮ ir konkurencingumui atsižvelgiant į jų nacionalines aplinkybes.

Daug valstybių narių mano, kad poveikio vertinime, apibūdinant pasiūlymo **socialinį poveikį**, reikėjo labiau atsižvelgti į COVID-19 pandemiją. Visos valstybės narės, išskyrus vieną, laikėsi nuomonės, kad socialinis poveikis yra, arba bent iš dalies yra, aiškiai pateikiamas tiek kokybiniu, tiek kiekybiniu požiūriu, nors kai kurios valstybės narės būtų norėjusios, kad poveikio vertinime daugiau dėmesio būtų skiriama su užimtumu susijusiai rizikai ir kitoms skurdo mažinimo priemonėms nei darbo užmokesčiui. Beveik visos valstybės narės mano, kad poveikio vertinime bent iš dalies įvertintos pasiūlymo reglamentavimo sąnaudos nacionalinių modelių skirtumų atžvilgiu.

Valstybės narės palankiai įvertino tai, kad **poveikio vertinime** įvairiu mastu buvo atspindėta Komisijos **Poveikio vertinimo valdybos (PVV)** nuomonė. Kalbant apie **kiekybinį įvertinimą**, kelios delegacijos pabrėžė iššūkius, susijusius su palyginamųjų duomenų rinkimu, ir tai, kad sunku įvertinti numatomą poveikį pagal siūlomus rodiklius. Dauguma delegacijų laikėsi nuomonės, kad **metodika ir metodiniai sprendimai** yra iš dalies tinkami, **tačiau** išlieka **neaiškumų** dėl įgyvendinimo apribojimų nacionaliniame kontekste.