



Briselē, 2021. gada 4. jūnijā
(OR. en)

9142/21

Starpiestāžu lieta:
2020/0310(COD)

SOC 381
EMPL 283
CODEC 835

PIEZĪME

Sūtītājs:	Padomes Ģenerālsekretariāts
Saņēmējs:	Pastāvīgo pārstāvju komiteja / Padome
Temats:	Priekšlikums – EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA par adekvātu minimālo algu Eiropas Savienībā – <i>progresā ziņojums</i>

I. IEVADS

Komisija 2020. gada 28. oktobrī pieņēma priekšlikumu direktīvai par adekvātu minimālo algu Eiropas Savienībā. Priekšlikuma mērķis ir stiprināt darba ņēmēju minimālās algas aizsardzību, Savienības līmenī nosakot minimālās prasības, lai nodrošinātu gan to, ka minimālā alga tiek noteikta pienācīgā līmenī, gan to, ka darba ņēmējiem ir pieejama minimālās algas aizsardzība vai nu kā likumā noteikta minimālā alga, vai arī kā alga, kas noteikta koplīgumos, kā definēts šajā direktīvā.

Sociālu jautājumu darba grupas (*SQWP*) locekļi priekšlikumu apsprieda vienpadsmit neoficiālās videokonferencēs (četrās Vācijas prezidentūras laikā un septiņās Portugāles prezidentūras laikā). Kopš diskusiju sākuma vairākas dalībvalstis iebilda pret Komisijas priekšlikumu, uzskatot, ka tam trūkst derīga juridiskā pamata, un jo īpaši, ka tas ir pretrunā izņēmuma klauzulai LESD 153. panta 5. punktā. Vairākas dalībvalstis, gluži pretēji, iniciatīvu atzinīgi novērtēja kā svarīgu soli, lai īstenotu Eiropas sociālo tiesību pīlāra 6. principu. Citas dalībvalstis vēl nav panākušas nostāju valsts līmenī.

Uzskatot, ka jautājums par juridisko pamatu ir būtisks, lai panāktu turpmāku progresu attiecībā uz priekšlikumu, prezidentvalsts Vācija lūdza Padomes Juridisko dienestu sniegt rakstisku atzinumu par juridiskā pamata jautājumu. Padomes Juridiskais dienests atzinumu sniedza 2021. gada 9. martā (dok. 6817/21).

Pamatojoties uz prezidentvalsts Vācijas izpēti darbu, *SQWP* locekļi turpināja šo dosjē izskatīt septiņās neoficiālās videokonferencēs Portugāles prezidentūras laikā. Panāktais progress ir apkopots turpmāk II iedaļā.

Prezidentvalsts Portugāles kompromisa priekšlikums ir iekļauts šā ziņojuma 1. pielikumā. Salīdzinājumā ar Komisijas priekšlikumu (dok. 12477/20) izmaiņas ir atzīmētas **treknrakstā** un svītrojumi – ar [...]. Šis kompromisa priekšlikums attiecas uz tām Komisijas priekšlikuma daļām, kuras līdz tam laikam bija izskatījuši *SQWP* locekļi.

2021. gada 21. janvārī beidzās astoņu nedēļu periods apspriedēm ar valstu parlamentiem saskaņā ar Līgumiem pievienotā 2. protokola ¹ 6. pantu. Līdz šim datumam pamatotus atzinumus bija nosūtījuši triju dalībvalstu parlamenti (Dānija, Malta, Zviedrija), tādējādi nerasniedzot sliekšni, kas saskaņā ar šā protokola 7. panta 2. punktu rada pienākumu veikt pārskatīšanu saistībā ar subsidiaritātes principa neievērošanu.

Eiropas Parlaments vēl nav sniedzis savu nostāju pirmajā lasījumā. Pamatojoties uz ierosināto juridisko pamatu, proti, Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 153. panta 2. punktu saistībā ar 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu, Padomei ir jārīkojas saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru kopā ar Eiropas Parlamentu.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja un Reģionu komiteja ir sniegušas atzinumus par priekšlikumu ².

Domājams, ka šajā posmā visas delegācijas par priekšlikumu uztur spēkā vispārējas izpēti atrunas.

¹ 2. protokols par subsidiaritātes principa un proporcionālītātes principa piemērošanu, OV C 326, 26.10.2010., 206.–209. lpp.

² Dokumenti 7886/21(EESK) un 7421/21 (Reģionu komiteja).

II. PADOMES DARBS PORTUGĀLES PREZIDENTŪRAS LAIKĀ

Gaidot Padomes juridisko dienestu atzinumu par juridisko pamatu, ko daudzas delegācijas uzskatīja par politisku priekšnosacījumu virzībai uz priekšu, *SQWP* locekļi izvērtēja Komisijas sniegto ietekmes novērtējumu (12477/21 ADD3). 2020. gada 2. novembrī delegācijām tika nosūtīta anketa, uz kuras jautājumiem atbildēja 26 dalībvalstis. Ietekmes novērtējums tika rūpīgi analizēts un apspriests *SQWP* locekļu neformālajā videokonferencē 2021. gada 20. janvārī. Prezidentvalsts Portugāles sagatavots šā izvērtējuma kopsavilkums ir iekļauts šā ziņojuma 2. pielikumā.

Ņemot vērā Padomes Juridiskā dienesta atzinumu un delegāciju paustos viedokļus, prezidentvalsts 2021. gada aprīļa beigās iesniedza kompromisa tekstu. Šajā tekstā netika iekļauti apsvērumi, jo tos vēl nebija apsprieduši *SQWP* locekļi, un 10. pants, jo ar to saistītās diskusijas tika atliktas līdz brīdim, kad Komisija iesniegs papildu rakstisku tehnisku informāciju (WK 5391/21).

III. GALVENIE DARBA GRUPAS LĪMENĪ APSPRIESTIE JAUTĀJUMI

Priekšmets

Pēc rūpīgas apspriedes par 1. pantā noteiktajiem pienākumiem prezidentvalsts – saskaņā ar daudzu delegāciju paustajiem viedokļiem – 1. punkta ievaddaļā iekļāva vārdu "**veicināt**" nolūkā precizēt direktīvas vispārējo mērķi, kas 1. punkta a) apakšpunktā arī aizstāj vārdu "noteikt" pirms *adekvātu minimālās algas līmeni*.

Nedaudz tekstu pārformulējot, prezidentvalsts arī padarīja skaidru, ka 1. panta 3. punktā ir ietverti divi precizējumi: 1) ka dalībvalstīm, kas algu noteikšanā paļaujas tikai uz koplīgumiem, nav pienākuma ieviest ar likumu noteiktu minimālo algu un 2) ka nevienai dalībvalstij nav pienākuma padarīt koplīgumus vispārēji piemērojamus.

Individuālās tiesības

Vairākas dalībvalstis aicināja nodrošināt, ka ar šo direktīvu darba ņēmējiem netiks radītas individuālās tiesības. Ņemot vērā arī Padomes Juridiskā dienesta atzinumā paustos ierosinājumus attiecībā uz labākiem skaidrojumiem, prezidentvalsts uz to reaģēja – saskaņā ar priekšlikuma 1. pantu –, mainot direktīvas nosaukumu uz "Direktīva par **satvaru** adekvātām minimālajām algām Eiropas Savienībā". Tā paša iemesla dēļ 16. panta 3. punktā standarta aizsardzības noteikumu stingrības nemazināšanas klauzulā tika svītrots vārds "citas". Vairākas dalībvalstis šīs izmaiņas atzinīgi novērtēja. Tomēr tika pausti lūgumi sniegt papildu skaidrojumus, piemēram, 1. un 11. pantā.

Darbības jomas ierobežojumi

Pēc pāris dalībvalstu lūguma prezidentvalsts 2. pantā iekļāva jaunu 2. punktu, kas ļauj dalībvalstīm nepiemērot šo direktīvu jūrniekiem, uz kuriem attiecas 2006. gada Konvencija par darbu jūrniecībā, ar grozījumiem. Lai gan tas tika atzinīgi novērtēts, tika arī izteikts aicinājums dažos gadījumos direktīvu nepiemērot jūras zvejniekiem. Vairākas dalībvalstis ir izvirzījušas specifisku problēmu saistībā ar ierēdņiem, kuriem daudzās dalībvalstīs ir darba attiecības saskaņā ar publiskajām tiesībām.

Minimālās algas aizsardzība, ko panāk ar darba koplīguma slēgšanas sarunām, pretstatā aizsardzībai, ko panāk ar likumā noteiktu minimālo algu

Vairākas dalībvalstis izvirzīja jautājumu par to, vai minimālās algas, par kurām vienojušies sociālie partneri un kuras pēc tam ar administratīvu aktu padarītas vispārēji piemērojamas, būtu uzskatāmas par likumā noteiktu minimālo algu vai par minimālo algu, ko nosaka darba koplīguma slēgšanas sarunās. Prezidentvalsts uz to reaģēja, 3. pantā pielāgojot "likumā noteiktā minimālā alga", "koplīgums" un "darba koplīgumu aptvērums" definīcijas. Vairums delegāciju to atzinīgi novērtēja.

Pienākums veicināt darba koplīgumu aptvērumu

Lai atbildētu uz daudzu delegāciju lūgumiem, kuras vērta uzmanību uz savu valsts darba koplīguma slēgšanas sarunu sistēmu īpatnībām, un jo īpaši uz to, cik dažās dalībvalstīs svarīgi ir uzņēmuma līmeņa koplīgumi, prezidentvalsts 4. panta 1. punkta ievaddaļā iekļāva vārdus **"saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi"**, kā arī a) apakšpunkta ievadā vārdus **"jo īpaši"**.

Atbildot uz daudzu dalībvalstu aicinājumu sniegt lielāku skaidrību attiecībā uz to pienākumiem gadījumā, ja tās nerasnē 70 % darba koplīgumu aptvērumu, un lai racionalizētu pienākumus, 4. panta 2. punktā tika precizēts, ka tām būtu tikai jāizstrādā rīcības plāns, kurā būtu ietverts sekmējošs nosacījumu satvars, kas tikai būtu jāpārskata regulārā [x] gadu intervālā, kas jānosaka direktīvā.

Likumā noteiktās minimālās algas adekvātums

Grozot 5. panta virsrakstu, prezidentvalsts precizēja, ka direktīvas mērķis ir veicināt minimālās algas adekvātumu. Direktīvas 5. panta 1. punktā iekļaujot vārdu "satvars", prezidentvalsts vēlreiz ir uzsvērusi, ka šī direktīva ir pamatdirektīva.

Reaģējot uz daudzu dalībvalstu uzstājību nodrošināt lielāku elastību, prezidentvalsts 5. panta 2. punktā ir iekļāvusi precizējumu, ka par minētajā punktā minēto kritēriju **"atbilstību un relatīvo nozīmi dalībvalstis var lemt saskaņā ar savā valstī dominējošajiem sociālekonomiskajiem apstākļiem"**. Lai gan šīs izmaiņas tika atzinīgi novērtētas, daudzas delegācijas lūdz prezidentvalsti iet vēl tālāk un visu četru kritēriju izmantošanu nesaglabāt kā obligātu.

Vairākas dalībvalstis aicināja 5. pantā svītrot 3. punktu.

Diferencēšana un atskaitījumi

6. pants par diferencēšanu un atskaitījumiem tika pārformulēts, lai reaģētu uz kritiku par to, ka ar Komisijas priekšlikumā lietoto formulējumu "dalībvalstis var atļaut" tiktu iepriekšpieņemts, ka Savienībai pirmām kārtām ir kompetence noteikt šādas likmes vai atalgojumu un tādējādi tā varētu pilnvarot dalībvalstis no tām atkāpties, un tas būtu pretrunā LESD 153. panta 5. punktam. Dažas delegācijas prezidentvalsts tekstu atzinīgi novērtēja, savukārt citas delegācijas aicināja vēl vairāk pastiprināt Komisijas tekstu, un dažas citas delegācijas aicināja svītrot visu pantu.

Publiskais iepirkums

9. pantu, kas veltīts publiskajam iepirkumam un ko Komisija bija paredzējusi kā vienkāršu Direktīvā 2014/24/ES, Direktīvā 2014/25/ES un Direktīvā 2014/23/ES paredzēto pienākumu atkārtotšanu, vairākas dalībvalstis kritizēja kā lieku, tāpēc prasot to svītrot. Tomēr prezidentvalsts (ar vairāku delegāciju atbalstu) deva priekšroku pantā veikt izmaiņas, lai precizētu tā saturu, jo īpaši to, ka šis pienākums attiecas arī uz apakšuzņēmējiem un ka tas attiecas uz pienākumiem attiecībā uz algām darba tiesību jomā, kas noteikti Savienības tiesību aktos, valstu tiesību aktos, kolektīvajos līgumos un starptautiskajās darba tiesībās.

Dalībvalstu ziņošanas pienākumi

Pēc pirmās diskusijas darba grupas līmenī lielākā daļa dalībvalstu uzskatīja, ka tām būtu vajadzīgi papildu elementi no Komisijas rakstiskā veidā, un jo īpaši informācija par to, cik lielā mērā datus, par kuriem jāziņo saskaņā ar 10. panta 2. punktu, jau vāks un tādējādi darīs pieejamus, piemēram, *Eurostat* vai *Eurofound*. Komisija 2021. gada 22. aprīlī iesniedza neoficiālu dokumentu ar sīkāku informāciju (WK 5391/21), ko *SQWP* locekļi apsprieda 2021. gada 4. maijā. Minētās sanāksmes laikā daudzas delegācijas joprojām uzskatīja, ka šie ziņošanas pienākumi, un jo īpaši plašais datu klāsts un dalījums, radītu nesamērīgu administratīvo slogu dalībvalstīm, sociālajiem partneriem un uzņēmumiem.

IV. SECINĀJUMI

Līdztekus darbam tehniskā līmenī prezidentvalsts Portugāle politiskā līmenī ir izpētījusi, vai attiecībā uz priekšlikumu varētu panākt kvalificētu balsu vairākumu. Tā ir secinājusi, ka dosjē vēl nav pietiekami izstrādāts, lai panāktu šādu vairākumu. Tāpēc nākamās prezidentvalsts ziņā būs turpināt apspriedes Padomē un tās darba sagatavošanas struktūrās, lai vienotos par vispārēju pieeju.

Prezidentvalsts Portugāle uzskata, ka ir stabils pamats, lai pie šī dosjē pabeigtu tehnisko un politisko darbu.

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

par **satvaru** adekvātām minimālajām algām Eiropas Savienībā

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 153. panta 2. punktu saistībā ar tā 153. panta 1. punkta b) apakšpunktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu ³,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu ⁴,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru,

tā kā:

- (1) Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 3. pantu Savienības mērķi cita starpā ir veicināt savu tautu labklājību un strādāt, lai panāktu ilgtspējīgu Eiropas attīstību, kuras pamatā ir sociālā tirgus ekonomika ar augstu konkurētspēju.

³ OV C , , . lpp.

⁴ OV C , , . lpp.

- (2) Eiropas Savienības Pamattiesību hartas ⁵ 31. pantā noteikts, ka ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem.
- (3) Eiropas Sociālajā hartā ir noteikts, ka visiem darba ņēmējiem ir tiesības uz taisnīgiem darba apstākļiem. Tajā ir atzītas visu darba ņēmēju tiesības uz taisnīgu atalgojumu, kas ir pietiekams, lai viņiem un viņu ģimenei nodrošinātu pienācīgu dzīves līmeni. Hartas 4. pantā ir atzīta brīvi noslēgtu koplīgumu, kā arī likumā noteiktas minimālās algas noteikšanas mehānismu nozīme šo tiesību efektīvas īstenošanas nodrošināšanā.
- (4) 2017. gada 17. novembrī Ģēteborgā pasludinātā Eiropas sociālo tiesību pīlāra II nodaļā ir noteikts principu kopums, kas izmantojams par ceļvedi taisnīgu darba apstākļu nodrošināšanā. Eiropas sociālo tiesību pīlāra 6. princips apstiprina darba ņēmēju tiesības uz taisnīgu atalgojumu, kas nodrošina pienācīgu dzīves līmeni. Tas arī paredz adekvātu minimālo algu, kas nodrošina darba ņēmēja un viņa ģimenes vajadzību apmierināšanu, ņemot vērā valstī valdošos ekonomiskos un sociālos apstākļus, vienlaikus gādājot par piekļuvi darba tirgum un par stimuliem meklēt darbu. Turklāt tas atgādina, ka jānovērš nodarbinātu personu nabadzība un ka visas algas jānosaka pārredzamā un paredzamā veidā, ievērojot sociālo partneru patstāvību.

⁵ Eiropas Savienības Pamattiesību harta (2012/C 326/02) (OV C 326/391, 26.10.2012.).

- (5) Padomes Lēmuma 2020/1512/ES par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādnēm ⁶ 5. pamatnostādnē dalībvalstis tiek aicinātas gādāt, lai sociālie partneri tiek pilnvērtīgi iesaistīti algu noteikšanā, nodrošinot taisnīgas algas, kas dara iespējamu pienācīgu dzīves līmeni, un ļaujot algas adekvāti salāgot ar ražīguma izmaiņām, lai veicinātu augšupēju konvergenci. 5. pamatnostādnē dalībvalstis tiek arī aicinātas veicināt sociālo dialogu un koplīgumus algu noteikšanas jautājumos. Turklāt, ņemot vērā atalgojuma ietekmi uz konkurētspēju, darbvietu radīšanu un nodarbinātu personu nabadzību, pamatnostādnē dalībvalstis un sociālie partneri tiek aicināti ar koplīgumu vai adekvātas likumā noteiktas minimālās algas palīdzību nodrošināt pienācīgu un taisnīgu atalgojumu visiem darba ņēmējiem. 2021. gada ilgtspējīgas izaugsmes stratēģijā ⁷ ir noteikts, ka dalībvalstīm būtu jāpieņem pasākumi, kas nodrošina taisnīgus darba apstākļus. Turklāt 2020. gada ilgtspējīgas izaugsmes stratēģijā ⁸ tika atgādināts, ka pieaugošo sociālo atšķirību dēļ ir svarīgi nodrošināt, ka ikviens darba ņēmējs saņem pienācīgu atalgojumu. Dažām dalībvalstīm ir izdoti arī vairāki tām adresēti ieteikumi minimālās algas jomā. Tomēr atsevišķas valstis var nebūt gatavas uzlabot minimālās algas noteikšanu, jo uzskata, ka tas var negatīvi ietekmēt ārējo izmaksu konkurētspēju.
- (6) Labāki darba un dzīves apstākļi, ko cita starpā nodrošina ar adekvātu minimālo algu, dod labumu gan darba ņēmējiem, gan uzņēmumiem Savienībā un ir priekšnoteikums iekļaujošas un ilgtspējīgas izaugsmes sasniegšanai. Lielu atšķirību mazināšana minimālās algas aizsardzības aptvērumā un adekvātumā palīdz uzlabot ES darba tirgus taisnīgumu un veicināt ekonomisko, sociālo progresu un augšupēju konvergenci. Konkurencei vienotajā tirgū būtu jābalstās uz augstiem sociālajiem standartiem, inovāciju un ražīguma uzlabojumiem, nodrošinot vienlīdzīgus konkurences apstākļus.

⁶ Padomes Lēmums Nr. 2020/1512/ES (2020. gada 13. oktobris) par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādnēm (OV L 344, 19.10.2020., 22.–28. lpp.).

⁷ Komisijas paziņojums COM(2020) 575 final.

⁸ Komisijas paziņojums COM(2019) 650 final.

- (7) Starptautiskās Darba organizācijas Konvencijā Nr. 131 par minimālās algas noteikšanas sistēmas izveidi ir atzīts, ka pienācīgā līmenī noteikta minimālā alga aizsargā nelabvēlīgā situācijā esošu darba ņēmēju ienākumus, palīdz nodrošināt pienācīgu iztiku un ierobežo ienākumu samazināšanos grūtos laikos. Minimālā alga palīdz uzturēt iekšzemes pieprasījumu, stiprināt stimulus strādāt, samazināt algu nevienlīdzību un nodarbinātu personu nabadzību.
- (8) Sievietēm, gados jauniem un mazkvalificētiem darba ņēmējiem un personām ar invaliditāti salīdzinājumā ar citām grupām ir lielāks risks kļūt par minimālās algas vai zema atalgojuma saņēmējiem. Ekonomikas lejupslīdes laikā, piemēram, Covid-19 krīzes laikā, minimālās algas nozīme zemi atalgotu darba ņēmēju aizsardzībā kļūst arvien svarīgāka un ir būtiska, lai atbalstītu ilgtspējīgu un iekļaujošu ekonomikas atveseļošanu. Minimālās algas jautājuma risināšana veicina dzimumu līdztiesību, vīriešu un sieviešu darba samaksas un pensiju atšķirību novēršanu, kā arī sieviešu izkļūšanu no nabadzības.
- (9) Covid-19 pandēmija būtiski ietekmē pakalpojumu nozari un mazos uzņēmumus, un gan pakalpojumu nozarē, gan mazos uzņēmumos ir liels minimālās algas saņēmēju īpatsvars. Turklāt minimālā alga ir arī svarīga, ņemot vērā strukturālās tendences, kas maina darba tirgus un kam aizvien vairāk raksturīgs augsts nestandarta un nestabila darba īpatsvars. Šīs tendences ir palielinājušas darbvietu polarizāciju, kā rezultātā lielākajā daļā dalībvalstu pieaug zemi atalgotu un mazkvalificētu profesiju īpatsvars un dažās dalībvalstīs ir palielinājusies algu nevienlīdzība.
- (10) Lai gan minimālās algas aizsardzība pastāv visās dalībvalstīs, dažās šāda aizsardzība izriet no tiesību aktu noteikumiem ("likumā noteiktā minimālā alga") un koplīgumiem, savukārt citās to nodrošina vienīgi ar koplīgumiem.
- (11) Minimālās algas aizsardzība, kas noteikta koplīgumos attiecībā uz zemi atalgotām profesijām, vairumā gadījumu ir pietiekama; vairākās dalībvalstīs likumā noteiktā minimālā alga ir zema salīdzinājumā ar citām algām ekonomikā. 2018. gadā deviņās dalībvalstīs likumā noteiktā minimālā alga atsevišķam minimālās algas saņēmējam nenodrošināja ienākumus, kas ir pietiekami, lai pārkāptu nabadzības riska slieksni. Turklāt samazinātu minimālās algas likmju (diferencēšanas) un atskaitījumu no likumā noteiktās minimālās algas izmantošana negatīvi ietekmē tās adekvātumu.

- (12) Ne visi darba ņēmēji Savienībā ir aizsargāti ar minimālo algu. Dažās dalībvalstīs daļai darba ņēmēju ir šāda aizsardzība, taču faktiski viņi saņem atalgojumu, kas ir zemāks par likumā noteikto minimālo algu, jo netiek ievēroti spēkā esošie noteikumi. Konkrēti ir konstatēts, ka šāda noteikumu neievērošana īpaši skar sievietes, gados jaunus darba ņēmējus, cilvēkus ar invaliditāti un laukstrādniekus. Tiek lēsts, ka dalībvalstīs, kurās minimālās algas aizsardzību nodrošina tikai ar koplīgumiem, neaizsargāto darba ņēmēju īpatsvars svārstās no 2 % līdz 55 % no visiem darba ņēmējiem.
- (13) Lai gan spēcīgas darba koplīguma slēgšanas sarunas nozares vai starpnozaru līmenī palīdz nodrošināt pienācīgu minimālās algas aizsardzību, tradicionālās koplīguma slēgšanas struktūras pēdējos gadu desmitos izsīkst, daļēji tāpēc, ka ekonomikā notiek strukturālas pārmaiņas virzībā uz nozarēm, kurās ir mazāk spēcīgas arodbiedrības, un tāpēc, ka samazinās dalība arodbiedrībās sakarā ar netipisku un jaunu darba veidu izvēršanos.
- (14) Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību 154. pantu Komisija ir veikusi divposmu apspriešanos ar darba devējiem un darba ņēmējiem par iespējamu rīcību, kas palīdzētu risināt ar adekvātas minimālās algas aizsardzību saistītas problēmas Eiropas Savienībā. Sociālie partneri nav vienojušies sākt sarunas par šiem jautājumiem. Tomēr, lai nodrošinātu, ka darba ņēmēji Savienībā tiek aizsargāti ar adekvātu minimālo algu, ir svarīgi rīkoties Savienības līmenī, ņemot vērā rezultātus, kas gūti apspriešanās ar sociālajiem partneriem.
- (15) Šī direktīva nosaka minimālās prasības Savienības līmenī, lai nodrošinātu gan to, ka minimālā alga tiek noteikta pienācīgā līmenī, gan to, ka darba ņēmējiem ir pieejama minimālās algas aizsardzība vai nu kā likumā noteikta minimālā alga, vai kā alga, kas noteikta koplīgumos, kā definēts šajā direktīvā.

- (16) Pilnībā ievērojot Līguma par Eiropas Savienības darbību 153. panta 5. punktu, šīs direktīvas mērķis nav nedz saskaņot minimālās algas līmeni visā Savienībā, nedz izveidot vienotu mehānismu minimālās algas noteikšanai. Tā neskar dalībvalstu brīvību noteikt likumā noteiktu minimālo algu vai veicināt piekļuvi darba koplīgumos paredzētajai minimālās algas aizsardzībai saskaņā ar katras valsts tradīcijām un īpatnībām un pilnībā ievērojot valsts kompetenci un sociālo partneru līgumslēgšanas brīvību. Šī direktīva neuzliek pienākumu dalībvalstīm, kurās minimālās algas aizsardzību nodrošina vienīgi ar koplīgumiem, ieviest likumā noteiktu minimālo algu vai padarīt koplīgumus vispārēji piemērojamus. Turklāt šī direktīva nenosaka darba algas līmeni, kas ietilpst sociālo partneru līgumslēgšanas brīvības ietvaros valsts līmenī un attiecīgajā dalībvalstu kompetencē.
- (17) Šī direktīva būtu jāpiemēro darbiniekiem, kuriem ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības, kā noteikts katrā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas noteiktos kritērijus darba ņēmēja statusa noteikšanai. Šīs direktīvas darbības jomā varētu ietilpt māsaimniecībās nodarbināti darba ņēmēji, pēc pieprasījuma strādājoši darba ņēmēji, periodiska darba veicēji, kuponu sistēmas darba ņēmēji, fiktīvi pašnodarbinātie, platformā nodarbināti darba ņēmēji, stažieri un mācekļi, ar noteikumu, ka viņi atbilst minētajiem kritērijiem. **Ņemot vērā jūrnieku nodarbinātības apstākļu īpatnības, jo īpaši attiecībā uz minimālās algas noteikšanu saskaņā ar procedūrām, kas noteiktas 2006. gada Konvencijā par darbu jūrniecībā, ar grozījumiem, dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai pieņemt lēmumu izslēgt šīs kategorijas darba ņēmējus no šīs direktīvas.**

(17.a-jauns) Šīs direktīvas darbības jomā nav ietverti patiesi pašnodarbinātas personas, jo tās neatbilst minētajiem kritērijiem. Pašnodarbinātā statusa – kā definēts valstu tiesību aktos – ļaunprātīga izmantošana valsts mērogā vai pārrobežu situācijās ir nepatiesi deklarēta darba veids, kas bieži tiek saistīts ar nedeklarētu darbu. Fiktīva pašnodarbinātība ir tad, kad nolūkā izvairīties no kādām juridiskām vai fiskālām saistībām persona ir deklarēta kā pašnodarbināta persona, bet darbs, ko šī persona veic, atbilst nosacījumiem, kas raksturīgi darba attiecībām. Šādas personas būtu jāietver šīs direktīvas darbības jomā. Darba attiecību pastāvēšana būtu jānosaka, pamatojoties uz faktiem, kas saistīti ar darba faktisko veikšanu, nevis pamatojoties uz to, kā puses apraksta šīs attiecības.

(18) Labi funkcionējošas darba koplīguma slēgšanas sarunas par algu noteikšanu ir svarīgs līdzeklis, lai nodrošinātu, ka darba ņēmēji tiek aizsargāti ar adekvātu minimālo algu. Dalībvalstīs, kurās ir likumā noteikta minimālā alga, darba koplīguma slēgšanas sarunas atbalsta vispārējo algu attīstību un tādējādi palīdz uzlabot minimālo algu adekvātumu. Dalībvalstīs, kurās minimālās algas aizsardzību nodrošina tikai un vienīgi darba koplīguma slēgšanas sarunas, to līmeni, kā arī aizsargāto darba ņēmēju īpatsvaru tieši nosaka darba koplīgumu slēgšanas sistēmas darbība un darba koplīguma slēgšanas sarunu aptvērums. Spēcīgas un labi funkcionējošas darba koplīguma slēgšanas sarunas kopā ar nozaru vai starpnozaru koplīgumu plašu aptvērumu stiprina minimālo algu adekvātumu un aptvērumu.

- (19) Ņemot vērā darba koplīgumu slēgšanas sarunu aptvēruma samazināšanos, ir būtiski, lai dalībvalstis veicinātu darba koplīguma slēgšanas sarunas nolūkā uzlabot darba ņēmēju piekļuvi darba koplīgumos nodrošinātajai minimālās algas aizsardzībai. Dalībvalstīs, kurās ir augsts darba koplīguma slēgšanas sarunu aptvērums, parasti ir neliels zemi atalgotu darba ņēmēju īpatsvars un augsta minimālā alga. Dalībvalstīs, kurās zemi atalgotu darba ņēmēju īpatsvars ir neliels, darba koplīgumi aptver vairāk nekā 70 % darba ņēmēju. Tāpat lielākajā daļā dalībvalstu, kurās ir augsts minimālās algas līmenis attiecībā pret medianālo algu, darba koplīgumu aptvērums pārsniedz 70 %. Lai gan visas dalībvalstis būtu jāmudina veicināt sarunas par darba koplīguma slēgšanu, tām dalībvalstīm, kuras nesasniedz šo aptvēruma līmeni, apspriežoties un/vai vienojoties ar sociālajiem partneriem, būtu jāparedz vai, ja tas jau pastāv, jāstiprina veicināšanas procedūru un institucionālo pasākumu sistēma, kas nodrošina apstākļus darba koplīguma slēgšanas sarunām. Šāda sistēma būtu jāizveido ar likumu vai ar trīspusēju vienošanos.
- (20) Lai nodrošinātu adekvātu minimālo algu, vienlaikus saglabājot darbvietas un uzņēmumu, arī mazo un vidējo uzņēmumu, konkurētspēju, ir vajadzīgi saprotami noteikumi, procedūras un prakse likumā noteiktas minimālās algas noteikšanai un atjaunināšanai, **tostarp, izmantojot automātisku indeksāciju**. Tie ietver vairākus elementus, lai saglabātu likumā noteiktās minimālās algas adekvātumu, tostarp kritērijus un rādītājus adekvātuma novērtēšanai, regulārus un savlaicīgus atjauninājumus, padomdevēju struktūru pastāvēšanu un sociālo partneru iesaistīšanu. Sociālo partneru savlaicīga un efektīva iesaistīšana ir vēl viens labas pārvaldības elements, kas ļauj īstenot uz informāciju balstītu un iekļaujošu lēmumu pieņemšanas procesu.

- (21) Minimālo algu uzskata par adekvātu, ja tā ir taisnīga attiecībā pret algu sadalījumu valstī un nodrošina pienācīgu dzīves līmeni. Likumā noteiktās minimālās algas adekvātumu nosaka, ņemot vērā valsts sociālekonomiskos apstākļus, tostarp nodarbinātības izaugsmi, konkurētspēju, kā arī reģionu un nozaru attīstību. Tās adekvātums būtu jānovērtē vismaz attiecībā pret tās pirkspēju, ražīguma attīstību un saistību ar bruto algas līmeni, sadalījumu un pieaugumu. Minimālās algas adekvātumu attiecībā pret bruto algas līmeni var palīdzēt novērtēt rādītāji, kurus parasti izmanto starptautiskā līmenī, piemēram, 60 % no medianālās bruto algas un 50 % no vidējās bruto algas.
- (22) Lai veicinātu minimālās algas adekvātumu visām darba ņēmēju grupām, diferencēšana un atskaitījumi no likumā noteiktās minimālās algas būtu jāierobežo līdz minimumam, vienlaikus gādājot par to, lai notiktu pienācīga apspriešanās ar sociālajiem partneriem. Dažus atskaitījumus no likumā noteiktās minimālās algas var pamatot ar likumīgu mērķi, tostarp nepamatoti augstām izmaksātajām summām vai tiesu iestādes noteiktiem atskaitījumiem. Cita veida atskaitījumi, piemēram, atskaitījumi saistībā ar aprīkojumu, kas vajadzīgs darba veikšanai, vai atskaitījumi par pabalstiem natūrā, piemēram, izmitināšanu, var būt nepamatoti vai nesamērīgi.
- (23) Lai nodrošinātu likumā noteiktās minimālās algas nacionālā satvara darbību, ir vajadzīga efektīva izpildes sistēma, arī kontrole un pārbaudes uz vietas. Lai stiprinātu izpildiestāžu efektivitāti, ir vajadzīga arī cieša sadarbība ar sociālajiem partneriem, arī tālab, lai risinātu tādas būtiskas problēmas kā apakšuzņēmuma līgumu slēgšana, fiktīva pašnodarbinātība vai neregistrētas virsstundas. Turklāt, lai panāktu pienācīgu pārredzamību un paredzamību attiecībā uz darba ņēmēju darba apstākļiem, darba ņēmējiem vajadzētu būt viegli pieejamai atbilstošai informācijai par piemērojamo likumā noteikto minimālo algu.

- (24) Lai izpildītu publiskā iepirkuma un koncesijas līgumus, īpaši svarīgi ir efektīvi īstenot likumā vai koplīgumos paredzēto minimālās algas aizsardzību. Tādu līgumu izpildē vai pēc tam apakšuzņēmumu ķēdē tomēr var notikt koplīgumu, kas paredz minimālās algas aizsardzību attiecīgajā nozarē, neievērošana, kuras dēļ darba ņēmēju atalgojums ir mazāks par nozaru koplīgumos noteikto algas līmeni. Lai nepieļautu šādas situācijas, ekonomikas dalībniekiem jāpiemēro saviem darbiniekiem algas, kas attiecīgajā nozarē un ģeogrāfiskajā teritorijā noteiktas ar koplīgumiem nolūkā izpildīt saistības darba tiesību jomā saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/24/ES par publisko iepirkumu ⁹ 18. panta 2. punktu un 71. panta 1. punktu, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/25/ES ¹⁰ par iepirkumu, ko īsteno subjekti, kuri darbojas ūdensapgādes, enerģētikas, transporta un pasta pakalpojumu nozarēs, 36. panta 2. punktu un 88. panta 1. punktu un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/23/ES ¹¹ par koncesijas līgumu slēgšanas tiesību piešķiršanu 30. panta 3. punktu un 42. panta 1. punktu.
- (25) Uzticama uzraudzība un datu vākšana ir īpaši svarīga, lai nodrošinātu minimālo algu efektīvu aizsardzību. Komisijai katru gadu būtu jāziņo Eiropas Parlamentam un Padomei par savu novērtējumu attiecībā uz minimālās algas adekvātuma un aptvēruma attīstību, pamatojoties uz ikgadējiem datiem un informāciju, kas jāsniedz dalībvalstīm. Turklāt progress būtu jāuzrauga ekonomikas un nodarbinātības politikas koordinācijas procesā Savienības līmenī. Šajā sakarā Nodarbinātības komitejai, pamatojoties uz Komisijas sagatavotajiem ziņojumiem un citiem daudzpusējās uzraudzības rīkiem, piemēram, salīdzinošo novērtēšanu, katru gadu būtu jāpārbauda situācija dalībvalstīs.

⁹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/24/ES (2014. gada 26. februāris) par publisko iepirkumu un ar ko atceļ Direktīvu 2004/18/EK (OV L 94, 28.3.2014., 65. lpp.).

¹⁰ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/25/ES (2014. gada 26. februāris) par iepirkumu, ko īsteno subjekti, kuri darbojas ūdensapgādes, enerģētikas, transporta un pasta pakalpojumu nozarēs, un ar ko atceļ Direktīvu 2004/17/EK (OV L 94, 28.3.2014., 243. lpp.).

¹¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/23/ES (2014. gada 26. februāris) par koncesijas līgumu slēgšanas tiesību piešķiršanu (OV L 94, 28.3.2014., 1. lpp.).

- (26) Darba ņēmējiem vajadzētu būt iespējai izmantot savas tiesības uz aizstāvību, ja tiek pārkāptas viņu tiesības attiecībā uz minimālās algas aizsardzību. Lai novērstu to, ka darba ņēmējiem tiek liegts izmantot savas tiesības, un neskarot konkrētus tiesiskās aizsardzības un strīdu izšķiršanas veidus, kas paredzēti koplīgumos, tostarp kolektīvās strīdu izšķiršanas sistēmas, dalībvalstīm būtu jāveic pasākumi, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu, ka darba ņēmējiem ir piekļuve efektīvai un objektīvai strīdu izšķiršanai un tiesības uz tiesisko aizsardzību, arī uz pienācīgu kompensāciju, kā arī efektīvu aizsardzību pret jebkāda veida kaitējumu gadījumā, ja viņi nolemj izmantot savas tiesības uz aizstāvību.
- (27) Komisijai būtu jāveic novērtēšana, kas kalpotu par pamatu šīs direktīvas efektīvas īstenošanas pārskatīšanai. Par šādas pārskatīšanas rezultātiem būtu jāinformē Padome un Eiropas Parlaments.
- (28) Reformas un pasākumi, ko dalībvalstis pieņēmušas, lai veicinātu pienācīgu darba ņēmēju minimālās algas aizsardzību, nav bijuši visaptveroši un sistemātiski, lai gan tas ir solis pareizajā virzienā. Turklāt atsevišķas valstis var nebūt gatavas uzlabot minimālās algas adekvātumu un aptvērumu, jo uzskata, ka tas varētu negatīvi ietekmēt ārējo izmaksu konkurētspēju. Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķus nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, bet to mēroga vai iedarbības dēļ tos var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šī direktīva nosaka tikai tādus pasākumus, kas ir vajadzīgi minēto mērķu sasniegšanai.

- (29) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, tādējādi neskarot dalībvalstu prerogatīvu ieviest un saglabāt labvēlīgākus noteikumus. Ja šī direktīva neievieš labvēlīgākus noteikumus, arī turpmāk būtu jāpaliek spēkā tiesībām, kas iegūtas saskaņā ar līdzšinējo tiesisko regulējumu. Šīs direktīvas īstenošanu nevar izmantot spēkā esošo darba ņēmēju tiesību mazināšanai, un tā nevar būt par likumīgu pamatu darba ņēmējiem šīs direktīvas aptvertajā jomā piešķirtās aizsardzības vispārējā līmeņa pazemināšanai.
- (30) Šīs direktīvas īstenošanā dalībvalstīm būtu jāizvairās administratīvus, finansiālus vai juridiskus ierobežojumus noteikt tādā veidā, kas kavētu mikrouzņēmumu un mazo un vidējo uzņēmumu izveidi un attīstību. Tāpēc dalībvalstis tiek aicinātas novērtēt sava transponēšanas akta ietekmi uz maziem un vidējiem uzņēmumiem, lai nodrošinātu, ka ietekme uz tiem nav nesamērīga, īpašu uzmanību veltot mikrouzņēmumiem un administratīvajam slogam, un publicēt šādu novērtējumu rezultātus. Ja tiek konstatēts, ka tas nesamērīgi ietekmē mikrouzņēmumus, kā arī mazos un vidējos uzņēmumus, dalībvalstīm būtu jāapsver iespēja ieviest pasākumus šo uzņēmumu atbalstam, lai atalgojuma struktūras pielāgotu jaunajām prasībām.
- (31) Dalībvalstīm ir pieejams tehniskā atbalsta instruments ¹² un Eiropas Sociālais fonds Plus ¹³, kas palīdzēs izstrādāt vai uzlabot minimālās algas satvaru tehniskos aspektus, tostarp attiecībā uz adekvātuma novērtēšanu, uzraudzību un datu vākšanu, piekļuves paplašināšanu, kā arī izpildi un vispārējo spēju veidošanu saistībā ar minēto satvaru īstenošanu,

¹² Priekšlikums – Eiropas Parlamenta un Padomes regula (2020. gada 28. maijs), ar ko izveido tehniskā atbalsta instrumentu (COM(2020)409 final).

¹³ Priekšlikums – Eiropas Parlamenta un Padomes regula par Eiropas Sociālo fondu Plus, COM(2018) 382 final.

I NODAĻA

VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

1. pants

Priekšmets

1. Lai uzlabotu darba un dzīves apstākļus Savienībā, ar šo direktīvu izveido satvaru nolūkā **veicināt:**

- a) [...] adekvātu minimālās algas līmeni;
- b) darba ņēmēju piekļuvi minimālās algas aizsardzībai, proti, koplīgumos noteiktas algas veidā vai likumā noteiktās minimālās algas veidā, ja tāda pastāv.

1.a (jauns) Šī direktīva neskar sociālo partneru autonomijas pilnīgu ievērošanu, kā arī viņu tiesības apspriest un slēgt koplīgumus.

2. Šī direktīva neskar dalībvalstu izvēli noteikt likumā noteiktu minimālo algu vai veicināt piekļuvi minimālās algas aizsardzībai ar koplīgumu palīdzību.

3. Šajā direktīvā neko neinterpretē kā pienākumu

a) dalībvalstīm, kurās algu noteikšana notiek vienīgi ar koplīgumu palīdzību, ieviest ar likumu noteiktu minimālo algu,

b) dalībvalstīm padarīt koplīgumus vispārēji piemērojamus.

2. pants

Piemērošanas joma

1. Šo direktīvu piemēro darba ņēmējiem Savienībā, kuriem ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības, kā noteikts katrā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas judikatūru.
2. (jauns) **Dalībvalstis var nolemt nepiemērot šo direktīvu jūrniekiem, kuru minimālās algas nosaka saskaņā ar procedūrām, kas noteiktas 2006. gada Konvencijā par darbu jūrniecībā, ar grozījumiem.**

3. pants

Definīcijas

Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

- 1) "minimālā alga" ir minimālais atalgojums, kas darba devējam ir jāmaksā darba ņēmējiem par konkrētā laikposmā padarītu darbu un ko aprēķina, pamatojoties uz laiku vai iznākumu;
- 2) "likumā noteiktā minimālā alga" ir minimālā alga, kas noteikta ar likumu vai citām saistošām tiesību normām, **izņemot tām, kas paredzētas koplīgumā, kurš padarīts vispārēji piemērojams;**

- 3) "darba koplīguma slēgšanas sarunas" ir visas sarunas, kas norit starp darba devēju, darba devēju grupu vai vienu vai vairākām darba devēju organizācijām, no vienas puses, un vienu vai vairākām darba ņēmēju organizācijām, no otras puses, par darba nosacījumu un nodarbinātības noteikumu noteikšanu; un/vai reglamentē attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem; un/vai reglamentē attiecības starp darba devējiem vai to organizācijām un darba ņēmēju organizāciju vai darba ņēmēju organizācijām, **kuru iecerētais iznākums ir koplīgums**;
- 4) "koplīgums" ir visi rakstiskie līgumi par darba nosacījumiem un nodarbinātības noteikumiem, ko darba koplīguma slēgšanas sarunu rezultātā noslēguši sociālie partneri, **tostarp tie, kas ir padarīti vispārēji piemērojami**;
- 5) "darba koplīgumu aptvērums" ir to darba ņēmēju īpatsvars valsts līmenī, uz kuriem attiecas koplīgums; **lai aprēķinātu darba koplīgumu aptvērumu, dalībvalstis ņem vērā:**
- a) **darba ņēmēju kategorijas, kuru darba apstākļus, tostarp algas, var reglamentēt ar koplīgumiem saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi;**
 - b) **visus koplīgumus, tostarp tos, kas neietekmē algas.**

4. pants

Darba koplīguma slēgšanas sarunu veicināšana algu noteikšanā

1. Lai paplašinātu darba koplīguma slēgšanas sarunu aptvērumu **un uzlabotu darba ņēmēju piekļuvi darba koplīgumos nodrošinātajai minimālās algas aizsardzībai**, dalībvalstis, apspriežoties ar sociālajiem partneriem **un saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi**, veic vismaz šādus pasākumus:
 - a) veicina sociālo partneru spēju veidošanu un stiprina iesaistīšanos darba koplīguma slēgšanas sarunās par algu noteikšanu **jo īpaši** nozares vai starpnozaru līmenī;
 - b) veicina konstruktīvas, jēgpilnas un uz informāciju balstītas sarunas starp sociālajiem partneriem par algām.
2. Dalībvalstis, kurās darba koplīguma slēgšanas sarunu aptvērums ir mazāks par 70 % [...], papildus **izstrādā rīcības plānu darba koplīguma slēgšanas sarunu veicināšanai, kurā ietver** sekmējošu nosacījumu satvaru [...], vai nu ar likumu pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem, vai arī vienojoties ar tiem. [...] Rīcības plānu publisko un dara zināmu Eiropas Komisijai [x] mēnešu laikā **pēc 17. panta 1. punktā noteiktā transponēšanas perioda termiņa beigām. Rīcības plānu pārskata [x] gadus pēc tā paziņošanas.**

II NODAĻA

LIKUMĀ NOTEIKTĀ MINIMĀLĀ ALGA

5. pants

Likumā noteiktās minimālās algas adekvātuma veicināšana

1. Dalībvalstis, kurās ir likumā noteiktā minimālā alga, **izveido satvaru [...]**, kas vajadzīgs, lai noteiktu un atjauninātu likumā noteiktās minimālās algas. **Šādas noteikšanas un atjaunināšanas** pamatā ir kritēriji, kas noteikti, lai veicinātu atbilstību mērķim – panākt pienācīgus darba un dzīves apstākļus, sociālo kohēziju un augšupēju konvergenci. Dalībvalstis šos kritērijus nosaka saskaņā ar savu praksi vai nu attiecīgajos valsts tiesību aktos, kompetento iestāžu lēmumos vai trīspusējos nolīgumos. Noteiktie kritēriji ir stabili un skaidri.
2. Valsts kritēriji, kas minēti 1. punktā, ietver vismaz šādus elementus, **par kuru atbilstību un relatīvo nozīmi dalībvalstis var lemt saskaņā ar savā valstī dominējošajiem sociālekonomiskajiem apstākļiem:**
 - a) likumā noteiktās minimālās algas pirktspēja, ņemot vērā dzīves dārdzību, nodokļus un sociālās iemaksas;

vispārējais bruto algu līmenis un tā sadalījums;
 - c) bruto algu pieauguma temps;
 - d) [...] ražīguma **līmenis un** attīstība.

3. Dalībvalstis izmanto indikatīvas atsaucēs vērtības, kas palīdz novērtēt likumā noteikto minimālo algu adekvātumu saistībā ar vispārējo bruto algu līmeni, piemēram, parasti starptautiskā līmenī izmantotās atsaucēs vērtības.
4. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu likumā noteiktās minimālās algas regulāru un savlaicīgu atjaunināšanu nolūkā **turpināt veicināt** tās adekvātumu.
5. Dalībvalstis **nodrošina, ka ir izveidotas** padomdevējas struktūras, kuras konsultē kompetentās iestādes jautājumos, kas saistīti ar likumā noteikto minimālo algu.

6. pants

Diferencēšana un atskaitījumi

Ja dalībvalstis atļauj dažādas likumā noteiktas minimālās algas konkrētām darba ņēmēju grupām vai tiesību aktos paredzētus atskaitījumus, kas samazina izmaksāto atalgojumu līdz līmenim, kas ir zemāks par attiecīgo likumā noteikto minimālo algu, tās nodrošina, ka šī diferencēšana un atskaitījumi ir nediskriminējoši, samērīgi un objektīvi pamatoti ar likumīgu mērķi.

7. pants

Sociālo partneru iesaiste likumā noteiktās minimālās algas noteikšanā un atjaunināšanā

Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai **nodrošinātu** sociālo partneru [...] savlaicīgu un efektīvu **iesaistīti** likumā noteiktās minimālās algas noteikšanā un atjaunināšanā, tostarp, piedaloties 5. panta 5. punktā minētajās padomdevējās struktūrās, un jo īpaši attiecībā uz:

- a) 5. panta 1., 2. un 3. punktā minēto kritēriju un indikatīvo atsaucēs vērtību atlasī un piemērošanu, lai noteiktu likumā noteiktās minimālās algas līmeņus;
- b) 5. panta 4. punktā minētā likumā noteiktās minimālās algas līmeņa atjaunināšanu;

- c) 6. pantā minētās likumā noteiktās minimālās algas diferencēšanas un atskaitījumu noteikšanu;
- d) **lēmumiem par** datu vākšanu un pētījumu veikšanu, lai informētu likumā noteiktās minimālās algas noteikšanas iestādes.

8. pants

Likumā noteiktās minimālās algas faktiskā pieejamība darba ņēmējiem

Lai veicinātu darba ņēmēju piekļuvi likumā noteiktās minimālās algas aizsardzībai, dalībvalstis **apspriežoties vai** sadarbībā ar sociālajiem partneriem **attiecīgā gadījumā [...]** veic šādus pasākumus:

- 1) pastiprina kontroles un pārbaudes uz vietas, ko veic darba inspekcijas vai par likumā noteiktās minimālās algas piemērošanu atbildīgās struktūras; **minētās** Kontroles un pārbaudes ir samērīgas un nediskriminējošas;
- 2) izstrādā norādes izpildiestādēm, lai proaktīvi vērstos pret neatbilstīgiem **darba devējiem**;
- 3) nodrošina informācijas par likumā noteikto minimālo algu publiskošanu **visaptverošā, skaidrā [...]** un viegli pieejamā veidā.

III NODAĻA

HORIZONTĀLIE PASĀKUMI

9. pants

Publiskais iepirkums

Saskaņā ar Direktīvu 2014/24/ES, Direktīvu 2014/25/ES un Direktīvu 2014/23/ES dalībvalstis veic atbilstīgus pasākumus, lai nodrošinātu, ka publiskā iepirkuma vai koncesijas līgumu izpildē ekonomikas dalībnieki **un to apakšuzņēmēji** izpilda **piemērojamos pienākumus attiecībā uz algām darba tiesību jomā, kas noteikti Savienības tiesību aktos, valstu tiesību aktos, kolektīvajos līgumos vai starptautiskajās darba tiesībās [...]**.

10. pants

Uzraudzība un datu vākšana

1. Lai uzraudzītu minimālās algas aptvērumu un adekvātumu, dalībvalstis uzdod savām kompetentajām iestādēm izstrādāt efektīvus datu vākšanas rīkus.
2. Katru gadu līdz 1. oktobrim dalībvalstis paziņo Komisijai šādus datus:
 - a) par likumā noteikto minimālo algu:
 - i) likumā noteiktās minimālās algas līmenis un tā aptverto darba ņēmēju īpatsvars;

- ii) pastāvošā diferencēšana un tās aptverto darba ņēmēju īpatsvars;
 - iii) pastāvošie atskaitījumi;
 - iv) darba koplīgumu aptvērums;
- b) par tikai koplīgumos paredzēto minimālās algas aizsardzību:
- i) šādu algu sadalījums decilēs, kas svērts ar aptverto darba ņēmēju īpatsvaru;
 - ii) darba koplīgumu aptvērums;
 - iii) algas līmenis darba ņēmējiem, kuriem nav koplīgumos paredzētās minimālās algas aizsardzības, un tā attiecība pret to darba ņēmēju algu līmeni, kuriem šāda minimālā aizsardzība ir.

Dalībvalstis sniedz šajā punktā minēto statistiku un informāciju, sadalot pēc dzimuma, vecuma, invaliditātes, uzņēmuma lieluma un nozares.

Pirmajā ziņojumā aptver [*X, Y, Z: trīs gadi pirms transponēšanas gada*] un to iesniedz līdz [*GGGG. gada 1. oktobrim: gads pēc transponēšanas*]. Dalībvalstis var nesniegt statistiku un informāciju, kas nav pieejama pirms [*transponēšanas datums*].

Komisija var pieprasīt dalībvalstīm sniegt papildu informāciju, katru gadījumu izskatot atsevišķi, ja tā uzskata šādu informāciju par vajadzīgu, lai uzraudzītu šīs direktīvas efektīvu īstenošanu.

3. Dalībvalstis nodrošina informācijas par minimālās algas aizsardzību, tostarp koplīgumiem un tajos ietvertajiem algu noteikumiem, pārredzamību un publisku pieejamību.

4. Komisija novērtē dalībvalstu 2. punktā minētajos ziņojumos nosūtītos datus un katru gadu ziņo Eiropas Parlamentam un Padomei.
5. Pamatojoties uz Komisijas sagatavoto ziņojumu, saskaņā ar LESD 150. pantu izveidotā Nodarbinātības komiteja katru gadu pārbauda darba koplīguma slēgšanas sarunu veicināšanu par algu noteikšanu un minimālās algas adekvātumu dalībvalstīs.

11. pants

Tiesības uz tiesisko aizsardzību un aizsardzību no nelabvēlīgas attieksmes vai nelabvēlīgām sekām

1. Dalībvalstis nodrošina, ka, neskarot īpašos tiesiskās aizsardzības un strīdu izšķiršanas veidus, kas attiecīgā gadījumā paredzēti koplīgumos, darba ņēmējiem, tostarp tiem, kuru darba tiesiskās attiecības ir beigušās, ir pieejama efektīva un objektīva strīdu izšķiršana un tiesības uz tiesisko aizsardzību, tostarp pienācīgu kompensāciju, ja tiek pārkāptas viņu tiesības, kas saistītas ar likumā noteikto minimālo algu vai koplīgumos paredzēto minimālās algas aizsardzību.
2. Dalībvalstis veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai aizsargātu darba ņēmējus, tostarp tos, kas ir darba ņēmēju pārstāvji, no jebkādas nelabvēlīgas attieksmes no darba devēja puses un no nelabvēlīgām sekām, kas izriet no darba devējam iesniegtas sūdzības, vai no procedūras, kas uzsākta ar mērķi panākt tiesību uz likumā noteikto minimālo algu vai koplīgumos paredzēto minimālās algas aizsardzību ievērošanu.

12. pants

Sodi

Dalībvalstis paredz noteikumus par sodiem, ko piemēro par to valsts noteikumu pārkāpumiem, **kuri pieņemti saskaņā ar šo direktīvu vai attiecīgajiem jau spēkā esošajiem noteikumiem.**

Paredzētie sodi ir efektīvi, samērīgi un atturoši.

IV NODAĻA

NOBEIGUMA NOTEIKUMI

13. pants

Īstenošana

Dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem, ja sociālie partneri to kopīgi lūdz. Šādi rīkojoties, dalībvalstis sper visus nepieciešamos soļus, lai nodrošinātu, ka ar šo direktīvu **noteiktie pienākumi** vienmēr tiek **ievēroti**.

14. pants

Informācijas izplatīšana

Dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmējiem un darba devējiem, tostarp MVU, tiek darīti zināmi valsts pasākumi, ar kuriem transponē šo direktīvu, kā arī attiecīgie spēkā esošie noteikumi, kas attiecas uz 1. pantā noteikto priekšmetu.

15. pants

Izvērtēšana un pārskatīšana

Komisija izvērtē direktīvu līdz [*pieci gadi pēc transponēšanas datuma*]. Pēc tam Komisija iesniedz Eiropas Parlamentam un Padomei ziņojumu ar pārskatu par direktīvas īstenošanu un vajadzības gadījumā ierosina tiesību akta grozījumus.

16. pants

Aizsardzības noteikumu stingrības nemazināšana un labvēlīgāki noteikumi

1. Šī direktīva nav pamats tam, lai samazinātu vispārējo aizsardzības līmeni, kas darba ņēmējiem jau piešķirts dalībvalstīs.
2. Šī direktīva neietekmē dalībvalstu prerogatīvu piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem, vai veicināt vai atļaut darba ņēmējiem labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu.
3. Šī direktīva neskar [...] tiesības, kas darba ņēmējiem piešķirtas saskaņā ar citiem Savienības tiesību aktiem.

17. pants

Transponēšana

1. Dalībvalstis līdz [*divi gadi pēc spēkā stāšanās dienas*] pieņem noteikumus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības. Dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju.

Kad dalībvalstis pieņem minētos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai šādu atsauci pievieno to oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka, kā izdarāma šāda atsauce.

2. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus to tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.

18. pants

Stāšanās spēkā

Šī direktīva stājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

19. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē,

*Eiropas Parlamenta vārdā—
priekšsēdētājs*

*Padomes vārdā —
priekšsēdētājs*

Prezidentvalsts kopsavilkums par ietekmes novērtējuma izvērtējumu

Lielākā daļa delegāciju uzskata, ka **politikas konteksts** ir skaidri izskaidrots, lai gan, pēc to domām, **juridiskais pamats** ir vai nu tikai daļēji, vai nepietiekami skaidri izskaidrots. Gandrīz visas dalībvalstis šajā sakarā atzinīgi vērtē un gaida Padomes Juridiskā dienesta juridisko atzinumu. Daudzas dalībvalstis vēlētos saņemt papildu skaidrojumus par izvēlēto juridisko pamatu (LESD 153. panta 1. punkta b) apakšpunkts) un par LESD 153. panta 5. punktā noteiktajiem ierobežojumiem Savienības rīcībai.

Vērtējums par to, vai **problēma ir definēta** pilnībā, delegācijās atšķiras. Lielākajā daļā atbilžu tiek piekrists tam, ka ietekmes novērtējumā **ir atzīti esošie trūkumi** attiecībā uz pierādījumiem. Lielākā daļa dalībvalstu uzskata, ka **problēmas un to pamatā esošie faktori** vismaz daļēji ir skaidri parādīti un pamatoti ar pierādījumiem. Tomēr dažas dalībvalstis uzsver, ka ietekmes novērtējums nav pietiekami visaptverošs attiecībā uz valstu īpatnībām, piemēram, tradīcijām un ekonomikas struktūru, jo īpaši attiecībā uz minimālās algas līmeņu attīstību to attiecīgās valsts kontekstā. Respondenti arī norāda, ka valstu modeļu pamatā esošās atšķirības varētu labāk atspoguļot struktūru un realitātes plurālismu Eiropas Savienībā. Neraugoties uz ietekmes novērtējumā sniegto analīzi par Covid-19 pandēmijas ietekmi, kurā secināts, ka minimālās algas ir būtiskas, lai nodrošinātu iekļaujošu atveseļošanu, daudzas dalībvalstis būtu vēlējušās, lai labāk būtu izskatīta pandēmijas ietekme uz ekonomiku, un jo īpaši uz MVU.

Visas dalībvalstis, izņemot divas, uzskata, ka **politikas mērķi, tostarp vispārējie mērķi un konkrētāki/operatīvie mērķi**, ir pilnībā vai zināmā mērā skaidri izklāstīti. Tomēr, vairāku dalībvalstu ieskatā, atbilstība starp plašiem politikas mērķiem un konstatētajām problēmām varēja būt izklāstīta skaidrāk. Daudzas dalībvalstis būtu vēlējušās saņemt vairāk paskaidrojumu par konkrētiem mērķiem, jo īpaši par tiem, kas saistīti ar darba koplīgumu aptvēruma pakāpi un cēloņsakarību starp šo aptvērumu un minimālās algas pieaugumu. Vairums dalībvalstu norādīja uz izaicinājumu salīdzināt datus, jo algu noteikšanas modeļi dažādās valstīs atšķiras un ar to saistītā datu vākšanas prakse dalībvalstīs ir nevienmērīga un dažās no tām nepastāv. Vairums delegāciju būtu atzinīgi novērtējušas lielāku skaidrību attiecībā uz informācijas avotiem un uzraudzības rādītājiem. Turklāt attiecībā uz intervences **loģikas saskaņotību** visas delegācijas, izņemot divas, uzskata, ka mērķi vismaz daļēji atbilst konstatētajām problēmām.

Lielākā daļa delegāciju uzskata, ka vismaz zināmā mērā ir skaidri parādīta **ES rīcības nepieciešamība un pievienotā vērtība**, savukārt dažas delegācijas uzskata, ka atbilstību subsidiaritātes principam varētu pamatot labāk. Daudzas dalībvalstis piekrīt viedoklim, ka ierosināto pasākumu proporcionalitātes apsvērumos tikai ierobežotā mērā ir ņemtas vērā ekonomikas modeļu atšķirības. Daudzas dalībvalstis norāda, ka ietekmes novērtējumā tikai daļēji pievērsās valsts līmenī jau veiktajām vai plānotajām darbībām.

Vairums dalībvalstu piekrīt, ka ietekmes novērtējumā ir apzinātas daudzas realizējamas **politikas iespējas**, savukārt dažas dalībvalstis būtu atzinīgi novērtējušas, ja labāk būtu izskatīta iespēja "ES darbība netiek veikta". Visas dalībvalstis konstatē, ka vismaz daļēji ir identificētas visvairāk skartās personas/ieinteresētās personas. Tās arī piekrīt, ka tām ir sniegta informācija par to, kā galalietotāji un ieinteresētās personas sniedza informāciju par politikas iespējām, un dažas dalībvalstis atzīmēja, ka ietekmes novērtējumā varēja būt labāk pārstāvēti darba devēju organizāciju viedokļi. Vairākas dalībvalstis uzskata, ka būtu vajadzējis sniegt papildu paskaidrojumus par direktīvas kā juridiska instrumenta izvēli.

Visas dalībvalstis uzskata, ka ietekmes novērtējumā ir izskatīta **katras politikas iespējas ietekme**, lai gan vairums dalībvalstu uzskata, ka analīze būtu varējusi būt detalizētāka. Dažas delegācijas norādīja, ka pašreizējās ekonomikas situācijas izaicinājumus, un jo īpaši attiecībā uz MVU, būtu vajadzējis izpētīt sīkāk, jo tie, visticamāk, ietekmēs politikas rezultātus. Visas dalībvalstis, izņemot vienu, uzskata, ka dažādu politikas iespēju ietekme vismaz daļēji ir pausta salīdzināmā veidā un ir salīdzināta ar skaidru kritēriju kopumu. Ievērojams skaits dalībvalstu būtu devušas priekšroku sīkākai informācijai par iespējamo ietekmi un saistītajiem riskiem attiecībā uz darba ņēmējiem ar minimālo algu, patērētājiem, MVU un konkurētspēju attiecīgajā valstī.

Daudzas dalībvalstis uzskata, ka ietekmes novērtējumā, iepazīstinot ar priekšlikuma **sociālo ietekmi**, būtu bijis vairāk jāņem vērā Covid-19 pandēmija. Visas dalībvalstis, izņemot vienu, uzskatīja, ka sociālā ietekme ir skaidri vai vismaz zināmā mērā izklāstīta gan kvalitatīvā, gan kvantitatīvā ziņā, lai gan dažas dalībvalstis būtu vēlējušās, lai ietekmes novērtējumā vairāk uzmanības tiktu pievērsts nodarbinātības riskiem un citiem nabadzības novēršanas līdzekļiem, nevis algām. Gandrīz visas dalībvalstis uzskata, ka ietekmes novērtējumā vismaz daļēji ir novērtētas priekšlikuma regulatīvās izmaksas attiecībā uz atšķirībām valstu modeļos.

Dalībvalstis atzinīgi novērtēja to, ka Komisijas **Ietekmes novērtējuma padomes atzinumam** ietekmes novērtējumā pievērsās dažādā mērā. Attiecībā uz **mērījumiem** vairākas delegācijas uzsvēra izaicinājumus, kas saistītas ar salīdzinošu datu vākšanu, un grūtības novērtēt paredzēto ietekmi ar ierosinātajiem rādītājiem. Lielākā daļa delegāciju uzskatīja, ka **metodika un metodiskās izvēles** ir daļēji piemērotas, **bet** joprojām saglabājas **neskaidrības** par īstenošanas ierobežojumiem valsts kontekstā.