



Bruxelles, 4 iunie 2021
(OR. en)

9142/21

**Dosar interinstituțional:
2020/0310(COD)**

**SOC 381
EMPL 283
CODEC 835**

NOTĂ

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Destinatar:	Comitetul Reprezentanților Permanenți / Consiliul
Subiect:	Propunere de DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană - <i>Raport intermediar</i>

I. INTRODUCERE

La 28 octombrie 2020, Comisia a adoptat o propunere de directivă privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană. Propunerea urmărește să sporească protecția salariului minim al lucrătorilor prin instituirea unor cerințe minime la nivelul Uniunii pentru a asigura atât faptul că salariile minime sunt stabilite la un nivel adecvat, cât și faptul că lucrătorii au acces la o protecție a salariului minim, sub forma unui salariu minim legal sau sub forma unor salarii stabilite în temeiul unor convenții colective, astfel cum sunt definite în sensul prezentei directive.

Membrii Grupului de lucru pentru chestiuni sociale au discutat cu privire la propunere în cadrul a unsprezece videoconferințe informale (patru în timpul președinției DE și șapte în timpul președinției PT). Încă de la începutul discuțiilor, mai multe state membre s-au opus propunerii Comisiei, considerând că nu are un temei juridic valabil și, în special, că este contrară clauzei de excludere prevăzute la articolul 153 alineatul (5) din TFUE. Pe de altă parte, mai multe state membre au salutat inițiativa, considerând-o un pas important către realizarea obiectivelor principiului 6 al Pilonului european al drepturilor sociale. Alte state membre nu au ajuns încă la o poziție la nivel național.

Considerând că problema temeiului juridic este esențială pentru avansarea lucrărilor cu privire la propunere, președinția DE a solicitat Serviciului juridic al Consiliului să emită un aviz scris cu privire la aceasta. Serviciul Juridic al Consiliului și-a prezentat avizul la 9 martie 2021 (documentul 6817/21).

Pe baza lucrărilor exploratorii ale președinției DE, membrii Grupului de lucru pentru chestiuni sociale au continuat examinarea dosarului în timpul președinției PT în cadrul a șapte videoconferințe informale. Progresele înregistrate sunt rezumate în secțiunea II de mai jos.

Propunerea de compromis a președinției portugheze figurează în anexa 1 la prezentul raport. Modificările față de propunerea Comisiei (documentul 12477/20) sunt marcate cu **caractere aldine**, iar porțiunile eliminate sunt marcate prin [...]. Prezenta propunere de compromis acoperă acele părți ale propunerii Comisiei care, până la momentul respectiv, fuseseră examinate de membrii Grupului de lucru pentru chestiuni sociale.

La 21 ianuarie 2021, s-a încheiat perioada de opt săptămâni pentru consultarea parlamentelor naționale în conformitate cu articolul 6 din Protocolul nr. 2¹ anexat la tratate. Până la această dată, parlamentele naționale din trei state membre (DK, MT, SE) au trimis avize motivate, nefiind astfel atins pragul care, în conformitate cu articolul 7 alineatul (2) din respectivul protocol, declanșează obligația de reexaminare ca urmare a nerespectării principiului subsidiarității.

Parlamentul European nu și-a adoptat încă poziția în primă lectură. Pe baza temeiului juridic propus, și anume articolul 153 alineatul (2) coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (b) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), Consiliul trebuie să hotărască în conformitate cu procedura legislativă ordinară împreună cu Parlamentul European.

Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor au emis amândouă avize cu privire la propunere².

În această etapă, se consideră că toate delegațiile au rezerve generale de examinare cu privire la propunere.

¹ Protocolul (nr. 2) privind aplicarea principiilor subsidiarității și proporționalității, JO C 326, 26.10.2010, p. 206-209.

² Documentele 7886/21 (CESE) și 7421/21 (CoR).

II. LUCRĂRILE DESFĂȘURATE ÎN CADRUL CONSILIULUI ÎN CURSUL PREȘEDINTIEI PORTUGHEZE

În așteptarea avizului Serviciului juridic al Consiliului cu privire la temeiul juridic, care a fost considerat de multe delegații drept o condiție prealabilă la nivel politic pentru a avansa cu privire la acest dosar, membrii Grupului de lucru pentru chestiuni sociale au examinat evaluarea impactului realizată de Comisie (12477/20 ADD3). A fost transmis un chestionar delegațiilor la 2 noiembrie 2020, la care au răspuns 26 de state membre. Evaluarea impactului a fost analizată și discutată în mod amănunțit în cadrul unei videoconferințe informale a membrilor Grupului de lucru pentru chestiuni sociale la 20 ianuarie 2021. Rezumatul, realizat de președinție, al acestei analize figurează în anexa 2 la prezentul raport.

Ținând seama de avizul Serviciului juridic al Consiliului și de opiniile exprimate de delegații, președinția a prezentat, la sfârșitul lunii aprilie 2021, un text de compromis. Considerentele nu au fost abordate în acest text, deoarece acestea nu făcuseră încă obiectul discuțiilor membrilor Grupului de lucru pentru chestiuni sociale; la fel stau lucrurile în ceea ce privește articolul 10, deoarece discuția aferentă fusese amânată până la prezentarea de către Comisie a unor informații tehnice scrise suplimentare (WK 5391/21).

III. PRINCIPALELE CHESTIUNI DISCUTATE ÎN CADRUL GRUPULUI DE LUCRU

Obiectul

După o discuție aprofundată cu privire la obligațiile create prin articolul 1, președinția a introdus – urmând opiniile exprimate de numeroase delegații – cuvântul „**promovarea**” în partea introductivă a alineatului (1), pentru a clarifica obiectivul general al directivei, înlocuind în același timp cuvântul „stabilirea” înainte de cuvintele *unor niveluri adecvate ale salariilor minime* de la alineatul (1) litera (a).

Prin intermediul unei ușoare reformulări, președinția a lămurit, de asemenea, faptul că articolul 1 alineatul (3) conține două clarificări: 1) aceea că statele membre care se bazează exclusiv pe convențiile colective pentru stabilirea salariilor nu sunt obligate să introducă un salariu minim legal și 2) aceea că niciun stat membru nu este obligat să dispună aplicabilitatea universală a convențiilor colective.

Drepturile individuale

Mai multe state membre au solicitat asigurări că această directivă nu va crea drepturi individuale pentru lucrători. Luând în considerare și sugestiile în sensul unor clarificări suplimentare cuprinse în avizul SJC, președinția a răspuns la aceasta – în acord cu articolul 1 din propunere – modificând titlul directivei în „Directivă privind **un cadru pentru** salarii minime adecvate în Uniunea Europeană”. Din același motiv, cuvântul „alt” a fost eliminat din clauza standard de menținere a nivelului de protecție de la articolul 16 alineatul (3). Aceste schimbări au fost salutate de mai multe state membre. Cu toate acestea, au fost solicitate și clarificări suplimentare, de exemplu în ceea ce privește articolele 1 și 11.

Limitarea domeniului de aplicare

La cererea câtorva state membre, președinția a inclus un nou alineat la articolul 2, alineatul (2), care le permite statelor membre să excludă din domeniul de aplicare al prezentei directive navigatorii care intră sub incidența Convenției privind munca în domeniul maritim din 2006, cu modificările ulterioare. Acest lucru a fost salutat, existând totodată și o solicitare ca directiva să nu li se aplice pescarilor maritimi, în anumite cazuri. Mai multe state membre au ridicat problema specifică a funcționarilor publici, în privința cărora, în multe state membre, există un raport de muncă în temeiul dreptului public.

Protecția salariului minim prin intermediul negocierilor colective versus protecția prin intermediul salariului minim legal

Mai multe state membre au ridicat problema dacă salariile minime care au fost negociate de partenerii sociali și cărora un act administrativ le conferă apoi aplicabilitate generală ar trebui considerate ca fiind salariu minim legal sau salarii minime stabilite prin negocieri colective. Președinția a oferit un răspuns adaptând definițiile de la articolul 3 referitoare la „salariul minim legal”, „convenția colectivă” și „acoperirea negocierilor colective”. Acest lucru a fost salutat de majoritatea delegațiilor.

Obligația de a promova acoperirea negocierilor colective

Pentru a răspunde solicitărilor mai multor delegații, care au atras atenția asupra particularităților sistemelor lor naționale de negociere colectivă și, în special, asupra importanței convențiilor colective la nivel de întreprindere din unele state membre, președinția a inclus cuvintele „**în conformitate cu legislațiile și practicile naționale**” în partea introductivă a articolului 4 alineatul (1), precum și cuvintele „**în special**” la litera (a).

Răspunzând solicitării multor state membre de a se asigura o certitudine sporită în ceea ce privește obligațiile lor în cazul în care nu ar atinge o acoperire a negocierilor colective de 70 % și pentru a raționaliza obligațiile, s-a clarificat la articolul 4 alineatul (2) faptul că acestea vor trebui doar să stabilească un plan de acțiune care să includă un cadru de condiții favorabile, care va trebui doar să fie reexaminat la un interval regulat de [x] ani, acesta urmând să fie stabilit în directivă.

Caracterul adecvat al salariului minim legal

Președinția a clarificat faptul că directiva urmărește să promoveze un grad de adecvare corespunzător al salariilor minime prin modificarea titlului articolului 5. Prin introducerea cuvântului „cadru” la articolul 5 alineatul (1), președinția a subliniat încă o dată faptul că această directivă este o directivă-cadru.

Ca răspuns la solicitarea insistentă a multor state membre de a se asigura o mai mare flexibilitate, președinția a adăugat în articolul 5 alineatul (2) clarificarea că „**relevanța și ponderea relativă**” a criteriilor din alineatul respectiv „**pot fi decise de statele membre în conformitate cu condițiile lor socioeconomice naționale predominante.**” Această modificare a fost apreciată, însă multe delegații au solicitat președinției să meargă mai departe și să nu mențină caracterul obligatoriu al utilizării tuturor celor patru criterii.

Mai multe state membre au solicitat eliminarea alineatului (3) al articolului 5.

Variații și deduceri

Articolul 6 privind variațiile și deducerile a fost reformulat pentru a răspunde criticii potrivit căreia formularea din propunerea Comisiei „statele membre pot permite [...]” ar presupune că Uniunea are, ca principiu, competența de a stabili astfel de niveluri sau o astfel de remunerație și, în consecință, ar putea autoriza statele membre să deroge de la acestea, ceea ce ar fi contrar articolului 153 alineatul (5) din TFUE. În timp ce unele delegații au salutat textul președinției, o serie de alte delegații au solicitat ca textul Comisiei să devină și mai puternic, iar alte delegații au solicitat eliminarea întregului articol.

Achiziții publice

Articolul 9 dedicat achizițiilor publice, care a fost conceput de Comisie ca o simplă repetare a obligațiilor existente care figurează în Directivele 2014/24/UE, 2014/25/UE și 2014/23/UE, a fost criticat de mai multe state membre ca fiind superfluu, acestea solicitând, prin urmare, eliminarea sa. Cu toate acestea, președinția a preferat (fiind susținută de mai multe delegații) să modifice articolul pentru a-i clarifica conținutul, și în special faptul că această obligație se extinde și la subcontractanți și că privește obligațiile referitoare la salarii prevăzute de dreptul Uniunii, de dreptul național, de convențiile colective și de dispozițiile dreptului internațional al muncii.

Obligațiile de raportare ale statelor membre

După o primă discuție la nivelul grupului de lucru, marea majoritate a statelor membre au considerat că ar avea nevoie de elemente suplimentare din partea Comisiei în scris și, în special, de informații privind măsura în care datele care trebuie raportate în temeiul articolului 10 alineatul (2) vor fi deja colectate și, prin urmare, puse la dispoziție, de exemplu, de Eurostat sau de Eurofound. La 22 aprilie 2021, Comisia a prezentat un document neoficial cuprinzând informații mai detaliate (WK 5391/21), care a fost discutat de membrii Grupului de lucru pentru chestiuni sociale la 4 mai 2021. În cursul reuniunii respective, multe delegații au continuat să considere că aceste obligații de raportare, și în special numărul mare de date și modul de defalcare a acestora, ar crea o sarcină administrativă disproporționată pentru statele membre, partenerii sociali și întreprinderi.

IV. CONCLUZII

În paralel cu lucrările la nivel tehnic, președinția portugheză a verificat, la nivel politic, dacă s-ar putea ajunge la o majoritate calificată pentru propunere. Aceasta a ajuns la concluzia că dosarul nu este încă suficient de matur pentru a se obține o astfel de majoritate. Prin urmare, viitoarea președinție va trebui să continue deliberările în cadrul Consiliului și al grupurilor sale de pregătire în vederea ajungerii la un acord cu privire la o abordare generală.

Președinția portugheză consideră că există o bază solidă pentru finalizarea lucrărilor cu caracter tehnic și politic cu privire la acest dosar.

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI
privind **un cadru pentru** salarii minime adecvate în Uniunea Europeană

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 153 alineatul (2) coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (b),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European ³,

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor ⁴,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară,

întrucât:

- (1) În temeiul articolului 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană, obiectivele Uniunii sunt, printre altele, să promoveze bunăstarea popoarelor sale și să acționeze pentru dezvoltarea durabilă a Europei, întemeiată pe o economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate.

³ JO C , , p. .

⁴ JO C , , p. .

- (2) Articolul 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene ⁵ prevede dreptul fiecărui lucrător la condiții de muncă care să-i respecte sănătatea, securitatea și demnitatea.
- (3) Carta socială europeană stabilește că toți lucrătorii au dreptul la condiții de muncă corecte. Ea recunoaște dreptul tuturor lucrătorilor la o remunerație echitabilă, suficientă ca să asigure un nivel de trai decent pentru ei și familiile lor. Articolul 4 din Cartă recunoaște rolul convențiilor colective încheiate în mod liber, precum și pe cel al mecanismelor de stabilire a salariului minim legal, în a asigura exercitarea efectivă a acestui drept.
- (4) Capitolul II al Pilonului european al drepturilor sociale, proclamat la Göteborg la 17 noiembrie 2017, stabilește un set de principii destinate să servească drept ghid pentru asigurarea unor condiții de muncă echitabile. Principiul nr. 6 al Pilonului european al drepturilor sociale reafirmă dreptul lucrătorilor la salarii echitabile care asigură un nivel de trai decent. El prevede de asemenea că trebuie asigurate salarii minime adecvate, care să poată răspunde necesităților lucrătorului și ale familiei acestuia, ținând cont de condițiile economice și sociale existente la nivel național și protejând totodată accesul la un loc de muncă și stimulentele pentru căutarea unui loc de muncă. În plus, el reamintește că sărăcia persoanelor încadrate în muncă trebuie să fie preîntâmpinată și că toate salariile trebuie să fie fixate într-un mod transparent și previzibil, cu respectarea autonomiei partenerilor sociali.

⁵ Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, 2012/C 326/02 JOUE C326/391 din 26.10.2012.

- (5) Orientarea nr. 5 din Decizia (UE) 2020/1512 a Consiliului privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre ⁶ solicită statelor membre să asigure o implicare efectivă a partenerilor sociali în stabilirea salariilor, asigurând salarii echitabile care să permită un nivel de trai decent și o adaptare adecvată a salariilor la evoluțiile productivității, în vederea unei convergențe ascendente. Orientarea solicită de asemenea statelor membre să promoveze dialogul social și negocierile colective pentru stabilirea salariilor. Ea solicită totodată statelor membre și partenerilor sociali să se asigure că toți lucrătorii beneficiază de salarii adecvate și echitabile, datorită unor convenții colective sau unor salarii minime legale adecvate și ținând seama de impactul acestora asupra competitivității, a creării de locuri de muncă și a sărăciei persoanelor încadrate în muncă. Strategia anuală privind creșterea durabilă 2021 ⁷ stipulează că statele membre trebuie să adopte măsuri pentru a asigura condiții de muncă echitabile. În plus, Strategia anuală privind creșterea durabilă 2020 ⁸ a reamintit că, în contextul adâncirii diviziunilor sociale, este important să se asigure faptul că fiecare lucrător câștigă un salariu adecvat. De asemenea, o serie de recomandări specifice au fost adresate anumitor state membre în domeniul salariilor minime. Cu toate acestea, este posibil ca țările, în mod individual, să fie puțin dispuse să își îmbunătățească nivelurile salariului minim, din cauza percepției potrivit căreia acest lucru le-ar putea afecta competitivitatea externă a costurilor.
- (6) Îmbunătățirea condițiilor de muncă și de trai, inclusiv prin salarii minime adecvate, este atât în avantajul lucrătorilor, cât și al întreprinderilor din Uniune și este o premisă a realizării unei creșteri incluzive și sustenabile. Abordarea diferențelor mari în ceea ce privește acoperirea și gradul de adecvare al protecției salariului minim contribuie la îmbunătățirea echității pieței muncii din UE și promovează progresul economic și social și convergența ascendentă. Concurența pe piața unică ar trebui să se bazeze pe standarde sociale ridicate, pe inovare și pe îmbunătățiri ale productivității, asigurând condiții de concurență echitabile.

⁶ Decizia 2020/1512/UE a Consiliului din 13 octombrie 2020 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre (JO L 344, 19.10.2020, p. 22-28).

⁷ Comunicarea Comisiei COM(2020) 575 final.

⁸ Comunicarea Comisiei COM(2019) 650 final.

- (7) Atunci când sunt stabilite la niveluri adecvate, salariile minime protejează veniturile lucrătorilor defavorizați, contribuie la asigurarea unui trai decent și limitează scăderea veniturilor în perioadele nefaste, astfel cum se recunoaște în Convenția 131 a Organizației Internaționale a Muncii privind instituirea unui sistem de stabilire a salariului minim. Salariile minime contribuie la susținerea cererii interne, consolidează stimulentele pentru încadrarea în muncă și reduc inegalitățile salariale și sărăcia persoanelor încadrate în muncă.
- (8) Femeile, lucrătorii tineri și cei cu un nivel scăzut de calificare, precum și persoanele cu handicap, au o probabilitate mai mare decât alte grupuri de a câștiga un salariu minim sau salarii mici. În timpul recesiunilor economice, cum ar fi criza COVID-19, rolul salariilor minime în protejarea lucrătorilor cu salarii mici devine din ce în ce mai important și este esențial pentru a sprijini o redresare economică sustenabilă și incluzivă. Abordarea salariului minim contribuie la egalitatea de gen, la eliminarea diferenței de remunerare și de pensie între femei și bărbați, precum și la ridicarea femeilor din sărăcie.
- (9) Pandemia de COVID-19 are un impact semnificativ asupra sectorului serviciilor și asupra firmelor mici, ambele având un procent ridicat de lucrători care câștigă salariul minim. În plus, salariile minime sunt importante și din perspectiva tendințelor structurale care remodelează piețele muncii și care se caracterizează tot mai mult prin procente ridicate ale formelor de muncă atipice și precare. Aceste tendințe au condus la o polarizare sporită a locurilor de muncă, având ca rezultat un procent crescând al ocupațiilor care sunt remunerate cu salarii mici și necesită o calificare redusă în majoritatea statelor membre, precum și la o inegalitate salarială sporită în unele dintre acestea.
- (10) În timp ce protecția salariului minim există în toate statele membre, în unele dintre ele, protecția provine din dispoziții legislative („salarii minime legale”) și din convenții colective, în timp ce, în altele, ea este asigurată exclusiv prin convenții colective.
- (11) Protecția salariului minim stabilită prin convenții colective în cazul ocupațiilor remunerate cu salarii mici este adecvată în majoritatea cazurilor; salariile minime legale sunt scăzute în comparație cu alte salarii din economie într-o serie de state membre. În 2018, salariul minim legal nu a oferit venituri suficiente pentru ca un salariat singur remunerat cu salariul minim să atingă pragul riscului de sărăcie în nouă state membre. În plus, utilizarea unor niveluri reduse (variații) ale salariilor minime și deducerile din salariile minime legale afectează gradul de adecvare al acestora.

- (12) Nu toți lucrătorii din Uniune sunt protejați prin salarii minime. În unele state membre, unii lucrători, cu toate că sunt acoperiți, primesc în practică o remunerație inferioară salariului minim legal, din cauza nerespectării normelor existente. În particular, s-a constatat că acest tip de neconformitate afectează în special femeile, lucrătorii tineri, persoanele cu handicap și lucrătorii agricoli. În statele membre în care protecția salariului minim este asigurată numai prin convenții colective, se estimează că procentul lucrătorilor care nu sunt acoperiți variază între 2 % și 55 % din totalul lucrătorilor.
- (13) În timp ce purtarea unor negocieri colective robuste la nivel sectorial sau intersectorial contribuie la asigurarea unei protecții adecvate a salariului minim, structurile tradiționale de negociere colectivă s-au erodat în ultimele decenii, în parte din cauza tranzițiilor structurale din economie către sectoare mai puțin sindicalizate și a unui declin al apartenenței la sindicate, legat de creșterea numărului formelor de muncă atipice și noi.
- (14) Comisia s-a consultat cu partenerii sociali în cadrul unui proces în două etape cu privire la posibile acțiuni de abordare a provocărilor legate de o protecție adecvată a salariilor minime în Uniune, în conformitate cu articolul 154 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene. Nu a existat un acord între partenerii sociali pentru deschiderea de negocieri cu privire la aceste chestiuni. Cu toate acestea, este important să se ia măsuri la nivelul Uniunii pentru a se asigura faptul că lucrătorii din Uniune sunt protejați prin salarii minime adecvate, ținând seama de rezultatele consultării partenerilor sociali.
- (15) Prezenta directivă stabilește cerințe minime la nivelul Uniunii pentru a asigura atât faptul că salariile minime sunt stabilite la un nivel adecvat, cât și faptul că lucrătorii au acces la o protecție a salariului minim, sub forma unui salariu minim legal sau sub forma unor salarii stabilite în temeiul unor convenții colective, astfel cum sunt definite în sensul prezentei directive.

- (16) Cu deplina respectare a articolului 153 alineatul (5) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, prezenta directivă nu urmărește nici să armonizeze nivelul salariilor minime pe teritoriul Uniunii, nici să instituie unui mecanism uniform de stabilire a salariilor minime. Ea nu interferează cu libertatea statelor membre de a stabili salarii minime legale sau de a promova accesul la o protecție a salariului minim asigurată prin convențiile colective, în conformitate cu tradițiile și specificitățile fiecărei țări în parte și cu respectarea deplină a competențelor naționale și a libertății contractuale a partenerilor sociali. Prezenta directivă nu impune statelor membre în care protecția salariului minim este asigurată exclusiv prin intermediul convențiilor colective obligația de a introduce un salariu minim legal și nici obligația de a dispune aplicabilitatea universală a convențiilor colective. De asemenea, prezenta directivă nu stabilește nivelul de remunerare, care ține de libertatea contractuală a partenerilor sociali la nivel național și de competența relevantă a statelor membre.
- (17) Prezenta directivă ar trebui să se aplice lucrătorilor care au un contract de muncă sau un raport de muncă definit de legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, ținând seama de criteriile stabilite de Curtea de Justiție a Uniunii Europene pentru determinarea statutului de lucrător. Cu condiția îndeplinirii acestor criterii, lucrătorii casnici, lucrătorii la cerere, lucrătorii intermitenți, lucrătorii pe bază de tichete, falșii lucrători independenți, lucrătorii prin platforme online, stagiarii și ucenicii ar putea intra sub incidența prezentei directive. **Având în vedere particularitățile condițiilor de încadrare în muncă a navigatorilor, în special în ceea ce privește stabilirea salariilor minime în conformitate cu procedurile prevăzute în Convenția privind munca în domeniul maritim din 2006, cu modificările ulterioare, statele membre ar trebui să poată decide să excludă această categorie de lucrători din domeniul de aplicare al prezentei directive.**

- (17a-nou)** Persoanele care desfășoară în mod real activități independente nu intră sub incidența prezentei directive întrucât nu îndeplinesc criteriile menționate. Utilizarea abuzivă a statutului de persoană care desfășoară activități independente, astfel cum este definit în dreptul intern, la nivel național sau în situații transfrontaliere, este o formă de muncă declarată în mod fals, care este adesea asociată cu munca nedeclarată. Falsa activitate independentă apare atunci când, pentru a eluda anumite obligații legale sau fiscale, o persoană este declarată ca desfășurând activități independente, deși aceasta îndeplinește, de fapt, condițiile caracteristice unui raport de muncă. Astfel de persoane ar trebui să intre sub incidența prezentei directive. Existența unui raport de muncă ar trebui să fie stabilită pe baza faptelor care descriu desfășurarea efectivă a muncii, și nu pe baza descrierii pe care o dau părțile raportului în cauză.
- (18) Bună funcționare a negocierilor colective pentru stabilirea salariilor este un mijloc important pentru a se asigura de faptul că lucrătorii sunt protejați prin salarii minime adecvate. În statele membre cu salarii minime legale, negocierile colective sprijină evoluția generală a salariilor și, prin urmare, contribuie la sporirea gradului de adecvare al salariilor minime. În statele membre în care protecția salariului minim este asigurată exclusiv prin negocieri colective, nivelul acestora, precum și procentul lucrătorilor protejați sunt determinate direct de funcționarea sistemului negocierilor colective și de acoperirea negocierilor colective. Existența unor negocieri colective robuste și funcționale, alături de o acoperire ridicată a convențiilor colective sectoriale sau intersectoriale sporesc gradul de adecvare și acoperirea salariilor minime.

- (19) În contextul declinului acoperirii negocierilor colective, este esențial ca statele membre să promoveze negocierile colective, pentru a spori accesul lucrătorilor la o protecție a salariului minim asigurată prin convențiile colective. Statele membre cu o acoperire mare a negocierilor colective tind să aibă un procent redus al lucrătorilor cu salarii mici și salarii minime ridicate. Statele membre cu un procent scăzut al persoanelor cu salarii mici au un nivel de acoperire al negocierilor colective de peste 70 %. În mod similar, majoritatea statelor membre cu niveluri ridicate ale salariului minim în raport cu salariul median au o acoperire a negocierilor colective de peste 70 %. Toate statele membre ar trebui încurajate să promoveze negocierile colective, însă acele state membre care nu ating nivelul de acoperire menționat trebuie ca, prin consultare și/sau în acord cu partenerii sociali, să prevadă sau, acolo unde există deja, să consolideze un cadru de proceduri și dispoziții instituționale de facilitare, care să conducă la crearea condițiilor pentru desfășurarea de negocieri colective. Un astfel de cadru ar trebui să fie stabilit prin lege sau printr-un acord tripartit.
- (20) Sunt necesare reguli, proceduri și practici solide pentru stabilirea și actualizarea salariilor minime legale, **inclusiv prin indexare automată**, pentru a asigura salarii minime adecvate, protejând în același timp locurile de muncă și competitivitatea firmelor, inclusiv a întreprinderilor mici și mijlocii. Acestea includ o serie de elemente pentru menținerea gradului de adecvare al salariilor minime legale, inclusiv criterii și indicatori pentru evaluarea gradului de adecvare, actualizări periodice și în timp util, existența unor organe consultative și implicarea partenerilor sociali. O implicare efectivă și în timp util a acestora din urmă este un alt element al unei bune guvernante, care permite instituirea unui proces decizional informat și incluziv.

- (21) Salariile minime sunt considerate adecvate dacă ele sunt echitabile în raport cu distribuția salariilor în țară și oferă un nivel de trai decent. Gradul de adecvare al salariilor minime legale este determinat având în vedere condițiile socioeconomice naționale, inclusiv creșterea la nivelul ocupării forței de muncă, competitivitatea, precum și evoluțiile regionale și sectoriale. Gradul lor de adecvare ar trebui evaluat cel puțin în raport cu puterea lor de cumpărare, cu evoluția productivității și cu poziția lor în raport cu nivelul, distribuția și creșterea salariilor brute. Utilizarea indicatorilor folosiți în mod obișnuit la nivel internațional, cum ar fi 60 % din salariul median brut și 50 % din salariul mediu brut, poate ajuta la orientarea evaluării gradului de adecvare al salariului minim în raport cu nivelul brut al salariilor.
- (22) Pentru a promova un grad de adecvare corespunzător al salariilor minime pentru toate categoriile de lucrători, variațiile și deducerile din salariile minime legale ar trebui să fie limitate la minimum, asigurându-se în același timp faptul că partenerii sociali sunt consultați în mod corespunzător cu ocazia definirii acestora. Unele deduceri din salariul minim legal pot fi justificate de un scop legitim, cum ar fi plata unor sume supraevaluate sau deducerile dispuse de o autoritate judiciară. Altele, cum ar fi deducerile legate de echipamentul necesar pentru îndeplinirea unei activități profesionale sau deducerile alocațiilor în natură, de exemplu cazarea, pot fi nejustificate sau disproporționate.
- (23) Este necesară instituirea unui sistem de aplicare eficace, care să includă controale și inspecții pe teren, pentru a se asigura funcționarea cadrelor naționale ale salariilor minime legale. Pentru a se consolida eficacitatea autorităților de aplicare a legii, este necesară de asemenea o cooperare strânsă cu partenerii sociali, inclusiv pentru abordarea unor provocări critice, precum cele legate de subcontractare, de falsa activitate independentă sau de orele suplimentare neînregistrate. Mai mult, lucrătorii ar trebui să aibă acces cu ușurință la informații adecvate cu privire la salariile minime legale aplicabile, pentru a se asigura un grad adecvat de transparență și de predictibilitate în ceea ce privește condițiile lor de muncă.

- (24) Punerea efectivă în aplicare a unei protecții a salariului minim, stabilită prin dispoziții legale sau asigurată prin convențiile colective, este esențială în executarea contractelor de achiziții publice și de concesiune. În contextul executării unor astfel de contracte sau în cel al lanțului de subcontractare ulterior poate într-adevăr apărea o nerespectare a convențiilor colective care asigură protecția salariului minim într-un anumit sector, ceea ce duce la plata către lucrători a unor salarii mai mici decât nivelul salariului convenit în convențiile colective sectoriale. Pentru a preveni astfel de situații, operatorii economici trebuie să aplice propriilor lucrători salariile stabilite prin convenții colective pentru sectorul și zona geografică relevante, pentru a respecta obligațiile aplicabile în domeniul legislației muncii, în conformitate cu articolul 18 alineatul (2) și cu articolul 71 alineatul (1) din Directiva 2014/24/UE a Parlamentului European și a Consiliului privind achizițiile publice ⁹, cu articolul 36 alineatul (2) și cu articolul 88 alineatul (1) din Directiva 2014/25/UE a Parlamentului European și a Consiliului privind achizițiile efectuate de entitățile care își desfășoară activitatea în sectoarele apei, energiei, transporturilor și serviciilor poștale ¹⁰, precum și cu articolul 30 alineatul (3) și cu articolul 42 alineatul (1) din Directiva 2014/23/UE a Parlamentului European și a Consiliului privind atribuirea contractelor de concesiune ¹¹.
- (25) Monitorizarea și colectarea fiabilă a datelor sunt esențiale pentru asigurarea unei protecții efective a salariilor minime. Comisia ar trebui să prezinte în fiecare an Parlamentului European și Consiliului un raport prin care să evalueze evoluția gradului de adecvare și a acoperirii salariilor minime, pe baza datelor și a informațiilor anuale care trebuie furnizate de statele membre. Pe lângă aceasta, progresele ar trebui monitorizate în cadrul procesului de coordonare a politicilor economice și de ocupare a forței de muncă la nivelul Uniunii. În acest context, Comitetul pentru ocuparea forței de muncă ar trebui să examineze în fiecare an situația din statele membre pe baza rapoartelor elaborate de Comisie și a altor instrumente de supraveghere multilaterale, cum ar fi analiza comparativă.

⁹ Directiva 2014/24/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind achizițiile publice și de abrogare a Directivei 2004/18/CE (JO L 94, 28.3.2014, p. 65).

¹⁰ Directiva 2014/25/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind achizițiile efectuate de entitățile care își desfășoară activitatea în sectoarele apei, energiei, transporturilor și serviciilor poștale și de abrogare a Directivei 2004/17/CE (JO L 94, 28.3.2014, p. 243).

¹¹ Directiva 2014/23/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind atribuirea contractelor de concesiune (JO L 94, 28.3.2014, p. 1).

- (26) Lucrătorii ar trebui să fie în măsură să își exercite dreptul la apărare atunci când sunt încălcate drepturile lor referitoare la protecția stabilită a salariului minim. Pentru a preveni privarea lucrătorilor de drepturile lor și fără a aduce atingere formelor specifice de reparație și de soluționare a litigiilor prevăzute în convențiile colective, inclusiv sistemelor de soluționare a conflictelor colective, statele membre ar trebui să ia măsurile necesare pentru a se asigura că aceștia au acces la o soluționare eficientă și imparțială a litigiilor și au dreptul la reparații, inclusiv la o despăgubire adecvată, precum și la o protecție eficientă împotriva oricărei forme de prejudiciu în cazul în care decid să își exercite dreptul la apărare.
- (27) Comisia ar trebui să efectueze o evaluare care să ofere baza unei examinări a punerii efective în aplicare a prezentei directive. Consiliul și Parlamentul European ar trebui să fie informate cu privire la rezultatele acestei examinări.
- (28) Deși reformele și măsurile adoptate de statele membre pentru a promova o protecție adecvată a salariului minim al lucrătorilor reprezintă pași în direcția corectă, ele nu sunt cuprinzătoare și sistematice. În plus, este posibil ca țările, în mod individual, să fie puțin dispuse să își îmbunătățească gradul de adecvare și acoperirea salariilor minime, din cauza percepției potrivit căreia acest lucru le-ar putea afecta competitivitatea externă a costurilor. Întrucât obiectivele prezentei directive nu pot fi realizate în mod satisfăcător de către statele membre, dar, având în vedere amploarea sau efectele lor, acestea pot fi realizate mai bine la nivelul Uniunii, aceasta poate adopta măsuri, în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este prevăzut la articolul respectiv, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea acestor obiective.

- (29) Prezenta directivă stabilește cerințe minime, ceea ce nu aduce atingere prerogativelor statelor membre de a introduce și de a menține dispoziții mai favorabile. Drepturile dobândite în temeiul cadrului juridic existent la nivel național ar trebui să se aplice în continuare, cu excepția cazului în care prezenta directivă introduce dispoziții mai favorabile. Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate fi utilizată pentru a reduce drepturile existente ale lucrătorilor și nu poate constitui un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul reglementat de prezenta directivă.
- (30) La punerea în aplicare a prezentei directive, statele membre ar trebui să evite impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice care ar putea să frâneze crearea și dezvoltarea microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii. Prin urmare, statele membre sunt invitate să evalueze impactul pe care actul lor de transpunere îl va avea asupra întreprinderilor mici și mijlocii, pentru a se asigura că acestea nu sunt afectate în mod disproporționat, acordând o atenție deosebită microîntreprinderilor și sarcinii administrative, și să publice rezultatele acestor evaluări. Dacă se constată că microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii sunt afectate în mod disproporționat, statele membre ar trebui să ia în considerare introducerea de măsuri pentru a sprijini efortul acestor întreprinderi de a-și adapta structurile de remunerare la noile cerințe.
- (31) Instrumentul de sprijin tehnic ¹² și Fondul social european Plus ¹³ se află la dispoziția statelor membre pentru a le ajuta să dezvolte sau să îmbunătățească aspectele tehnice ale cadrelor salariului minim, inclusiv în ceea ce privește evaluarea gradului de adecvare, monitorizarea și colectarea datelor, lărgirea accesului, precum și în ceea ce privește aplicarea legii și consolidarea capacităților generale legate de implementarea cadrelor menționate,

¹² *Propunere de Regulament al Parlamentului European și al Consiliului din 28 mai 2020 privind instituirea Instrumentului de sprijin tehnic, COM(2020) 409 final.*

¹³ *Propunere de Regulament al Parlamentului European și al Consiliului privind Fondul social european Plus, COM(2018) 382 final.*

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Obiectul

- (1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă și de viață în Uniune, prezenta directivă instituie un cadru pentru **promovarea**:
- (a) [...] unor niveluri adecvate ale salariilor minime;
 - (b) accesului **ui** lucrătorilor la o protecție a salariului minim, sub forma unor salarii stabilite prin convenții colective sau sub forma unui salariu minim legal, acolo unde acesta există.
- (1a) (nou)** Prezenta directivă nu aduce atingere respectării depline a autonomiei partenerilor sociali, și nici dreptului acestora de a negocia și de a încheia convenții colective.
- (2) Prezenta directivă nu aduce atingere posibilității statelor membre de a alege să stabilească salarii minime legale sau să promoveze accesul la o protecție a salariului minim asigurată prin convențiile colective.
- (3) Nicio dispoziție a prezentei directive nu trebuie interpretată ca impunând:
- (a)** statelor membre în care stabilirea salariului este asigurată exclusiv prin intermediul convențiilor colective obligația de a introduce un salariu minim legal;
 - (b) unui stat membru** obligația de a dispune aplicabilitatea universală a convențiilor colective.

Articolul 2

Domeniu de aplicare

- (1) Prezenta directivă se aplică lucrătorilor din Uniune care au un contract de muncă sau un raport de muncă definit de legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene.
- (2) (nou) **Statele membre pot decide să nu aplice prezenta directivă navigatorilor ale căror salarii minime sunt stabilite prin procedurile prevăzute în Convenția privind munca în domeniul maritim din 2006, cu modificările ulterioare.**

Articolul 3

Definiții

În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:

- (1) „salariu minim” înseamnă remunerația minimă pe care un angajator trebuie să o plătească lucrătorilor pentru munca prestată într-o anumită perioadă, calculat pe bază de timp sau de realizări;
- (2) „salariu minim legal” înseamnă un salariu minim stabilit prin lege sau prin alte dispoziții juridice obligatorii, **cu excepția celor stabilite printr-o convenție colectivă în privința căreia s-a dispus aplicabilitatea universală;**

- (3) „negocieri colective” înseamnă toate negocierile care au loc între un angajator, un grup de angajatori sau una sau mai multe organizații patronale, pe de o parte, și una sau mai multe organizații ale lucrătorilor, pe de altă parte, pentru determinarea condițiilor de muncă și a condițiilor de angajare; și/sau pentru reglementarea relațiilor dintre angajatori și lucrători; și/sau pentru reglementarea relațiilor dintre angajatori sau organizațiile acestora și una sau mai multe organizații ale lucrătorilor, **al căror rezultat preconizat este o convenție colectivă;**
- (4) „convenție colectivă” înseamnă toate acordurile scrise referitoare la condițiile de muncă și la condițiile de angajare, încheiate de partenerii sociali ca rezultat al negocierilor colective, **inclusiv cele în privința cărora s-a dispus aplicabilitatea universală;**
- (5) „acoperire a negocierilor colective” înseamnă procentul, la nivel național, al lucrătorilor cărora li se aplică o convenție colectivă; **în scopul calculării acoperirii negocierilor colective, statele membre iau în considerare:**
- a) **categoriile de lucrători ale căror condiții de muncă, inclusiv salariile, pot fi reglementate prin convenții colective în conformitate cu legislațiile și practicile naționale;**
 - b) **toate convențiile colective, inclusiv cele care nu au un efect asupra salariilor.**

Articolul 4

Promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor

- (1) Cu scopul de a mări acoperirea negocierilor colective **și de a îmbunătăți accesul lucrătorilor la o protecție a salariului minim asigurată prin convențiile colective**, statele membre, în consultare cu partenerii sociali **și în conformitate cu legislațiile și practicile naționale**, adoptă cel puțin următoarele măsuri:
 - (a) promovează consolidarea și sporirea capacității partenerilor sociali de a se angaja în negocieri colective pentru stabilirea salariilor **în special** la nivel sectorial sau intersectorial;
 - (b) încurajează negocieri constructive, semnificative și informate între partenerii sociali în ceea ce privește salariile.

- (2) Statele membre în care acoperirea negocierilor colective este mai mică de 70 % [...] **stabilesc**, pe lângă acestea, **un plan de acțiune pentru promovarea negocierilor colective, care include** un cadru de condiții favorabile acestora [...], fie prin lege, după consultarea partenerilor sociali, fie printr-un acord cu aceștia. [...] Planul de acțiune este făcut public și este notificat Comisiei Europene **după [x] luni de la încheierea perioadei de transpunere prevăzute la articolul 17 alineatul (1). Planul de acțiune este reexaminat după [x] ani de la notificarea sa.**

CAPITOLUL II

SALARIILE MINIME LEGALE

Articolul 5

Promovarea unui grad de adecvare corespunzător al salariilor minime legale

- (1) Statele membre cu salarii minime legale **instituie cadrul** necesar [...] **pentru** stabilirea și actualizarea salariilor minime legale. **Stabilirea și actualizarea sus-menționate** sunt ghidate de criterii stabilite pentru a promova un grad corespunzător de adecvare, în scopul realizării unor condiții decente de muncă și de trai, a coeziunii sociale și a unei convergențe ascendente. Statele membre definesc aceste criterii în conformitate cu practicile lor naționale, fie prin acte legislative relevante la nivel național, fie prin decizii ale organismelor competente sau prin acorduri tripartite. Criteriile trebuie să fie definite într-un mod stabil și clar.
- (2) Criteriile naționale menționate la alineatul (1) trebuie să includă cel puțin următoarele elemente, **a căror relevanță și pondere relativă pot fi decise de statele membre în conformitate cu condițiile lor socioeconomice naționale predominante:**
- (a) puterea de cumpărare a salariilor minime legale, luând în considerare costul vieții și contribuția impozitelor și a prestațiilor sociale;
- nivelul general al salariilor brute și distribuția acestora;
- (c) rata de creștere a salariilor brute;
 - (d) [...] **nivelurile și evoluțiile** în ceea ce privește productivitatea.

- (3) Statele membre utilizează valori de referință orientative, precum cele utilizate în mod obișnuit la nivel internațional, pentru a ghida evaluarea gradului de adecvare al salariilor minime legale în raport cu nivelul general al salariilor brute.
- (4) Statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura actualizarea periodică și în timp util a salariilor minime legale, cu scopul de a **continua să promoveze** gradul de adecvare al acestora.
- (5) Statele membre **se asigură că există** organisme consultative pentru a consilia autoritățile competente cu privire la aspectele legate de salariile minime legale.

Articolul 6

Variații și deduceri

În cazul în care statele membre permit niveluri diferite ale salariului minim legal pentru categorii specifice de lucrători sau deduceri prevăzute de lege care reduc remunerația plătită la un nivel inferior celui al salariului minim legal relevant, ele se asigură că aceste variații și deduceri sunt nediscriminatorii, proporționale și justificate în mod obiectiv de un scop legitim.

Articolul 7

Implicarea partenerilor sociali în stabilirea și actualizarea salariului minim legal

Statele membre iau măsurile necesare pentru a **facilita implicarea** partenerilor sociali [...] în mod efectiv și în timp util în stabilirea și actualizarea salariului minim legal, inclusiv prin participarea la organismele consultative menționate la articolul 5 alineatul (5) și în special în ceea ce privește:

- (a) selectarea și aplicarea criteriilor și a valorilor de referință orientative menționate la articolul 5 alineatele (1), (2) și (3) pentru determinarea nivelurilor salariului minim legal;
- (b) actualizările nivelurilor salariului minim legal menționate la articolul 5 alineatul (4);

- (c) stabilirea variațiilor salariului minim legal și a deducerilor din acesta, menționate la articolul 6;
- (d) **deciziile privind** colectarea de date și efectuarea de studii pentru informarea autorităților responsabile cu stabilirea salariului minim legal.

Articolul 8

Accesul efectiv al lucrătorilor la salariile minime legale

Statele membre, **în consultare sau** în cooperare cu partenerii sociali, adoptă următoarele măsuri, **după caz**, pentru a spori accesul lucrătorilor la protecția salariului minim legal [...]:

- (1) întăresc controalele și inspecțiile pe teren efectuate de inspectoratele muncii sau de organismele responsabile cu aplicarea salariilor minime legale; **aceste** controale și inspecții trebuie să fie proporționale și nediscriminatorii;
- (2) elaborează îndrumări pentru autoritățile de aplicare a legii, care să le permită acestora să vizeze și să urmărească în mod proactiv **angajatorii** care nu își respectă obligațiile;
- (3) se asigură că informațiile privind salariile minime legale sunt puse la dispoziția publicului într-un mod **cuprinzător**, clar [...] și ușor accesibil.

CAPITOLUL III

DISPOZIȚII ORIZONTALE

Articolul 9

Achiziții publice

În conformitate cu Directiva 2014/24/UE, Directiva 2014/25/UE și Directiva 2014/23/UE, statele membre iau măsurile adecvate pentru a se asigura că, în executarea contractelor de achiziții publice sau de concesiune, operatorii economici **și subcontractanții acestora** respectă **obligațiile aplicabile privind salariile în domeniul dreptului muncii stabilite de dreptul Uniunii, de dreptul național, de convențiile colective sau de dispoziții ale dreptului internațional al muncii** [...].

Articolul 10

Monitorizare și colectarea datelor

- (1) Statele membre trasează autorităților lor competente sarcina de a dezvolta instrumente eficiente de colectare a datelor, pentru a monitoriza acoperirea și gradul de adecvare al salariilor minime.
- (2) Statele membre raportează anual Comisiei următoarele date, înainte de data de 1 octombrie a fiecărui an:
 - (a) în ceea ce privește salariile minime legale:
 - (i) nivelul salariului minim legal și procentul lucrătorilor acoperiți de acesta;

- (ii) variațiile existente și procentul lucrătorilor acoperiți de acestea;
 - (iii) deducerile existente;
 - (iv) nivelul de acoperire al negocierilor colective.
- (b) în ceea ce privește protecția salariului minim legal asigurată numai prin convenții colective:
- (i) distribuția în decili a acestor salarii, ponderată de procentul lucrătorilor acoperiți;
 - (ii) nivelul de acoperire al negocierilor colective;
 - (iii) nivelul salariilor plătite lucrătorilor care nu beneficiază de o protecție a salariului minim asigurată prin convenții colective și relația acestuia cu nivelul salariilor plătite lucrătorilor care beneficiază de o astfel de protecție a salariului minim.

Statele membre furnizează statisticile și informațiile menționate în prezentul paragraf, dezagregate în funcție de gen, vârstă, handicap, dimensiunea companiei și sector.

Primul raport trebuie să acopere anii [*X, Y, Z: cei trei ani care preced anul de transpunere*] și trebuie să fie prezentat până la [*1 octombrie AA: anul ulterior transpunerii*]. Statele membre pot omite statisticile și informațiile care nu sunt disponibile înainte de [*data transpunerii*].

Comisia poate solicita statelor membre să furnizeze informații suplimentare, de la caz la caz, atunci când consideră că aceste informații sunt necesare pentru monitorizarea punerii efective în aplicare a prezentei directive.

- (3) Statele membre se asigură că informațiile referitoare la protecția salariului minim, inclusiv cele referitoare la convențiile colective și la dispozițiile salariale ale acestora, sunt transparente și accesibile publicului.

- (4) Comisia evaluează datele transmise de statele membre în rapoartele menționate la alineatul (2) și raportează anual Parlamentului European și Consiliului.
- (5) Pe baza raportului emis de Comisie, Comitetul pentru ocuparea forței de muncă instituit în conformitate cu articolul 150 din TFUE efectuează în fiecare an o examinare a promovării negocierilor colective pentru stabilirea salariilor și a gradului de adecvare al salariilor minime în statele membre.

Articolul 11

Dreptul la reparații și protecția împotriva tratamentului sau a consecințelor nefavorabile

- (1) Statele membre se asigură că – fără a aduce atingere formelor specifice de reparație și de soluționare a litigiilor, prevăzute, după caz, în convențiile colective – lucrătorii, inclusiv cei a căror relație de muncă s-a încheiat, au acces la o soluționare eficientă și imparțială a litigiilor și au dreptul la reparații, inclusiv la o despăgubire adecvată, în cazul încălcării drepturilor lor legate de salariile minime legale sau de protecția salariului minim asigurată prin convențiile colective.
- (2) Statele membre iau măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii, inclusiv pe cei care sunt reprezentanți ai lucrătorilor, împotriva oricărui tratament nefavorabil din partea angajatorului și împotriva oricăror consecințe nefavorabile care ar rezulta în urma depunerii unei plângeri la angajator sau în urma oricărei proceduri inițiate în scopul asigurării respectării drepturilor legate de salariile minime legale sau de o protecție a salariului minim asigurată prin convențiile colective.

Articolul 12

Sanctiuni

Statele membre adoptă regimul sancțiunilor care se aplică în cazul nerespectării dispozițiilor naționale **adoptate în temeiul prezentei directive sau a respectivelor dispoziții aflate deja în vigoare**. Sancțiunile trebuie să fie efective, proporționale și cu efect de descurajare.

CAPITOLUL IV

DISPOZIȚII FINALE

Articolul 13

Punere în aplicare

Statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, în cazul în care partenerii sociali solicită în comun acest lucru. În situația respectivă, statele membre iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că **obligațiile stabilite** prin prezenta directivă **sunt respectate** în orice moment.

Articolul 14

Diseminarea informațiilor

Statele membre se asigură că măsurile naționale de transpunere a prezentei directive – împreună cu dispozițiile relevante, aflate deja în vigoare, referitoare la obiectul prevăzut la articolul 1 – sunt aduse la cunoștința lucrătorilor și a angajatorilor, inclusiv a IMM-urilor.

Articolul 15

Evaluare și examinare

Comisia efectuează o evaluare a directivei la [*cinci ani de la data transpunerii*]. Ulterior, Comisia prezintă Parlamentului European și Consiliului un raport de examinare a punerii în aplicare a directivei și propune, după caz, modificări legislative.

Articolul 16

Menținerea nivelului de protecție și dispoziții mai favorabile

- (1) Prezenta directivă nu constituie un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat deja lucrătorilor în statele membre.
- (2) Prezenta directivă nu aduce atingere prerogativei statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor ori de a încuraja sau de a permite aplicarea unor convenții colective care sunt mai favorabile lucrătorilor.
- (3) Prezenta directivă nu aduce atingere niciunui [...] drept conferit lucrătorilor de alte acte juridice ale Uniunii.

Articolul 17

Transpunere

- (1) Statele membre adoptă măsurile necesare pentru a se conforma prezentei directive până la [*doi ani de la data intrării în vigoare*]. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta.

Atunci când statele membre adoptă măsurile respective, acestea conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a unei astfel de trimiteri.

- (2) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

Articolul 18

Intrare în vigoare

Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Articolul 19

Destinatari

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles,

Pentru Parlamentul European
Președintele

Pentru Consiliu
Președintele

Rezumatul realizat de președinție al analizei evaluării impactului

Majoritatea delegațiilor consideră că **contextul politicii** este explicat în mod clar, însă consideră că **temeiul juridic** este explicat doar parțial, sau în mod insuficient. Aproape toate statele membre salută și așteaptă avizul juridic al Serviciului juridic al Consiliului în această privință. Multe state membre ar fi dorit clarificări suplimentare cu privire la temeiul juridic ales [articolul 153 alineatul (1) litera (b) din TFUE] și la limitările acțiunii Uniunii prevăzute la articolul 153 alineatul (5) din TFUE.

Modul în care este evaluat caracterul complet al **definirii problemei** variază de la o delegație la alta. Majoritatea răspunsurilor sunt de acord că evaluarea impactului **recunoaște lacunele existente** în ceea ce privește datele obiective. Majoritatea statelor membre consideră că **problemele și factorii care stau la baza acestora** sunt, cel puțin parțial, demonstrate în mod clar și susținute de date obiective. Cu toate acestea, unele state membre subliniază că evaluarea impactului nu este suficient de cuprinzătoare în ceea ce privește particularitățile naționale, cum ar fi tradițiile și structura economică, în special în ceea ce privește evoluția nivelurilor salariului minim în contextul lor național. Respondenții arată, de asemenea, că distincția subiacentă dintre modelele naționale ar putea reflecta mai bine pluralitatea structurilor și a realităților din UE. În pofida analizei prezentate în evaluarea impactului cu privire la impactul pandemiei de COVID-19, care concluzionează că salariile minime sunt esențiale pentru a asigura o redresare favorabilă incluziunii, multe state membre ar fi dorit să fie avute în vedere într-o mai mare măsură efectele pandemiei asupra economiei și, în special, asupra IMM-urilor.

Toate statele membre cu excepția a două dintre ele consideră că **obiectivele de politică, inclusiv scopurile generale și obiectivele mai specifice/operaționale**, sunt prezentate, total sau parțial, într-un mod clar. Cu toate acestea, potrivit mai multor state membre, corespondența dintre obiectivele generale de politică și problemele identificate ar fi putut fi prezentată într-un mod mai clar. Multe state membre ar fi dorit mai multe explicații cu privire la obiectivele specifice, în special cu privire la cele legate de gradul de acoperire a negocierilor colective și la legătura cauzală dintre această acoperire și creșterea salariilor minime. Majoritatea statelor membre au subliniat dificultatea reprezentată de compararea datelor, întrucât modelele de stabilire a salariilor variază de la o țară la alta, iar practicile de colectare a datelor aferente diferă între statele membre și sunt inexistente în unele dintre acestea. Majoritatea delegațiilor ar fi preferat să fie mai clar aspectul surselor de informații și al indicatorilor de monitorizare. În plus, în ceea ce privește **coerența logicii de intervenție**, toate delegațiile cu excepția a două dintre ele consideră că obiectivele corespund problemelor identificate, cel puțin parțial.

O largă majoritate a delegațiilor este de părere că **necesitatea și valoarea adăugată a acțiunii UE** sunt, cel puțin într-o anumită măsură, demonstrate în mod clar, în timp ce unele delegații sunt de părere că respectarea principiului subsidiarității ar putea fi mai bine fundamentată. Multe state membre împărtășesc opinia potrivit căreia considerațiile privind proporționalitatea măsurilor propuse țin seama doar într-o măsură limitată de diferențele dintre modelele economice. Multe state membre afirmă că acțiunile deja întreprinse sau planificate la nivel național au fost doar parțial discutate în cadrul evaluării impactului.

Majoritatea statelor membre sunt de acord că evaluarea impactului identifică multe **opțiuni de politică** fezabile, dar unele ar fi preferat să fie luată în considerare într-o mai mare măsură opțiunea „nicio acțiune la nivelul UE”. Toate statele membre consideră că subiectele/părțile interesate cele mai afectate au fost identificate, cel puțin parțial. De asemenea, acestea sunt de acord că li s-au furnizat informații cu privire la modul în care contribuțiile primite de la utilizatorii finali și de la părțile interesate au stat la baza opțiunilor de politică, unele state membre observând că opiniile organizațiilor patronale ar putea fi mai bine reprezentate în evaluarea impactului. Mai multe state membre consideră că ar fi trebuit să fie oferite explicații suplimentare cu privire la alegerea directivei ca instrument juridic.

Toate statele membre sunt de părere că evaluarea impactului ia în considerare **impactul fiecărei opțiuni de politică**, chiar dacă majoritatea statelor membre consideră că analiza ar fi putut fi mai detaliată. Unele delegații au subliniat că provocările pe care le prezintă contextul economic actual, în special pentru IMM-uri, ar fi putut fi examinate într-o mai mare măsură, deoarece acestea sunt susceptibile să influențeze rezultatul politicii. Toate statele membre cu excepția unuia consideră că impacturile diferitelor opțiuni de politică sunt exprimate, cel puțin parțial, într-un format comparabil și comparate în raport cu un set clar de criterii. Un număr considerabil de state membre ar fi preferat mai multe detalii cu privire la impactul potențial și la riscurile aferente pentru lucrătorii cu salarii minime, consumatori, IMM-uri și competitivitate în contextul lor național.

Multe state membre consideră că evaluarea impactului ar fi trebuit să țină seama într-o mai mare măsură de pandemia de COVID-19 atunci când se prezintă **impactul social** al propunerii. Toate statele membre cu excepția unuia au considerat că impacturile sociale sunt, cel puțin într-o anumită măsură, prezentate în mod clar atât din punct de vedere calitativ, cât și din punct de vedere cantitativ, deși unele state membre ar fi dorit ca evaluarea impactului să trateze mai mult riscurile pentru ocuparea forței de muncă și alte mijloace de combatere a sărăciei decât salariile. Aproape toate statele membre consideră că evaluarea impactului a examinat, cel puțin parțial, sarcina impusă de reglementare a propunerii în raport cu diferențele dintre modelele naționale.

Statele membre au apreciat că **avizul Comitetului de evaluare a impactului** al Comisiei a fost discutat în măsuri diferite de către evaluarea impactului. În ceea ce privește **măsurarea**, mai multe delegații au subliniat provocările legate de colectarea unor date comparative și dificultatea de a măsura efectele dorite în raport cu indicatorii propuși. Majoritatea delegațiilor au considerat că **metodologia și opțiunile metodologice** au fost parțial adecvate, **în condițiile în care** continuă să existe **incertitudini** în ceea ce privește constrângerile legate de punerea în aplicare în context național.