



Bryssel den 4 juni 2021
(OR. en)

9142/21

Interinstitutionellt ärende:
2020/0310(COD)

SOC 381
EMPL 283
CODEC 835

NOT

från:	Rådets generalsekretariat
till:	Ständiga representanternas kommitté (Coreper)/rådet
Ärende:	Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen – <i>Lägesrapport</i>

I. INLEDNING

Den 28 oktober 2020 antog kommissionen ett förslag till direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen. Förslaget syftar till att stärka arbetstagarnas minimilöneskydd genom att fastställa minimikrav på unionsnivå för att säkerställa både att minimilönerna sätts på en tillräcklig nivå och att arbetstagarna har tillgång till minimilöneskydd i form av en lagstadgad minimilön eller i form av löner som sätts enligt kollektivavtal enligt definitionen i detta direktiv.

Medlemmarna i arbetsgruppen för sociala frågor diskuterade förslaget under elva informella videokonferenser (fyra under det tyska ordförandeskapet och sju under det portugisiska). Redan i början av diskussionerna motsatte sig flera medlemsstater kommissionens förslag eftersom de ansåg att det saknade en giltig rättslig grund och framför allt att det stred mot undantagsbestämmelsen i artikel 153.5 i EUF-fördraget. Flera medlemsstater välkomnade å andra sidan initiativet som ett viktigt steg för att infria princip nr 6 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Andra medlemsstater har ännu inte nått någon ståndpunkt på nationell nivå.

Med tanke på att frågan om den rättsliga grunden är avgörande för ytterligare framsteg med förslaget har det tyska ordförandeskapet bitt rådets juridiska avdelning att avge ett skriftligt yttrande om den rättsliga grunden. Rådets juridiska avdelning avgav sitt yttrande den 9 mars 2021 (dok. 6817/21).

Med det tyska ordförandeskapets förberedande arbete som utgångspunkt fortsatte medlemmarna i arbetsgruppen för sociala frågor att behandla ärendet under det portugisiska ordförandeskapet vid sju informella videokonferenser. De framsteg som gjorts sammanfattas i avsnitt II nedan.

Det portugisiska ordförandeskapets kompromissförslag återfinns i bilaga 1 till denna rapport. Ändringar i förhållande till kommissionens förslag (dok. 12477/20) är markerade med **fetstil** och strykningar med [...]. Detta kompromissförslag täcker de delar av kommissionens förslag som vid den tidpunkten hade behandlats av medlemmarna i arbetsgruppen för sociala frågor.

Den 21 januari 2021 löpte åttaveckorsperioden för samråd med de nationella parlamenten ut, i enlighet med artikel 6 i protokoll nr 2¹, som fogats till fördragen. Fram till detta datum hade de nationella parlamenten i tre medlemsstater (DK, MT och SE) skickat motiverade yttranden. Därmed uppnåddes inte den tröskel som enligt artikel 7.2 i detta protokoll innebär att man måste se över huruvida förslaget är förenligt med subsidiaritetsprincipen.

Europaparlamentet har ännu inte avgett något yttrande vid första behandlingen. När det gäller den föreslagna rättsliga grunden, dvs. artikel 153.2, jämförd med artikel 153.1 b i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (*EUF-fördraget*), ska rådet besluta i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet tillsammans med Europaparlamentet.

Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén har båda avgett yttranden om förslaget².

I dagsläget utgår man ifrån att samtliga delegationer har allmänna granskningsreservationer mot förslaget.

¹ Protokoll (nr 2) om tillämpning av subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna, EUT C 202, 7.6.2016, s. 206.

² Dokumenten 7886/21(EESK) och 7421/21 (ReK).

II. RÅDETS ARBETE UNDER DET PORTUGISISKA ORDFÖRANDESKAPET

I avvaktan på yttrandet från rådets juridiska avdelning om den rättsliga grunden, som av många delegationer sågs som en politisk förutsättning för att gå vidare, utvärderade medlemmarna i arbetsgruppen för sociala frågor kommissionens konsekvensbedömning (12477/20 ADD 3). Ett frågeformulär sändes till delegationerna den 2 november 2020 och 26 medlemsstater svarade. Konsekvensbedömningen analyserades grundligt och diskuterades vid en informell videokonferens med medlemmarna i arbetsgruppen för sociala frågor den 20 januari 2021. Ordförandeskapets sammanfattning av denna utvärdering återfinns i bilaga 2 till denna rapport.

Med hänsyn tagen till yttrandet från rådets juridiska avdelning och synpunkterna från delegationerna lade ordförandeskapet i slutet av april 2021 fram en kompromisstext. Denna text omfattade inte skälen eftersom de inte hade diskuterats av medlemmarna i arbetsgruppen för sociala frågor, och inte heller artikel 10 eftersom diskussionen om den hade skjutits upp i avvaktan på att kommissionen skulle lägga fram ytterligare skriftlig teknisk information (WK 5391/21).

III. HUVUDSAKLIGA FRÅGOR SOM DISKUTERATS I ARBETSGRUPPEN

Innehåll

Efter en grundlig diskussion om de skyldigheter som skapas genom artikel 1 lade ordförandeskapet – i linje med synpunkterna från många delegationer – till ordet ”**främjande av**” i inledningsfrasen i punkt 1 för att klargöra direktivets övergripande mål och ersatte även ordet ”sättande” före *tillräckliga minimilöner* i punkt 1 a.

Ordförandeskapet tydliggjorde också genom en smärre omformulering att artikel 1.3 innehåller två klargöranden: 1) att medlemsstater där man endast har kollektivförhandlingar för lönesättning inte är skyldiga att införa en lagstadgad minimilön och 2) att ingen medlemsstat är skyldig att göra kollektivavtalen allmänt tillämpliga.

Enskilda rättigheter

Flera medlemsstater efterlyste garantier för att detta direktiv inte skulle skapa enskilda rättigheter för arbetstagare. Ordförandeskapet svarade på detta, även med beaktande av förslagen om bättre klargöranden i yttrandet från rådets juridiska avdelning, genom att – i linje med artikel 1 i förslaget – ändra direktivets titel till ”direktiv om **en ram för** tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen”. Av samma skäl ströks ordet ”andra” från standardklausulen om upprätthållande av skyddsnivån i artikel 16.3. Dessa ändringar välkomnades av flera medlemsstater. Det framfördes dock krav om ytterligare klargöranden, t.ex. i artiklarna 1 och 11.

Begränsning av tillämpningsområdet

På begäran av ett par medlemsstater lade ordförandeskapet till en ny artikel 2.2, genom vilken medlemsstaterna tillåts undanta sjömän, som täcks av 2006 års sjöarbetskonvention, i dess ändrade lydelse, från tillämpningen av detta direktiv. Detta välkomnades, men det efterlystes även att havsfiskare skulle undantas från tillämpningen i vissa fall. Det specifika problemet med offentliganställda, som i många medlemsstater har ett arbetsförhållande enligt offentlig rätt, togs upp av flera medlemsstater.

Minimilöneskydd genom kollektivförhandlingar jämfört med skydd genom lagstadgad minimilön

Flera medlemsstater tog upp frågan om huruvida minimilöner som förhandlas fram av arbetsmarknadens parter och sedan görs allmänt tillämpliga genom en förvaltningsåtgärd skulle anses vara lagstadgade minimilöner eller minimilöner som fastställs genom kollektivförhandlingar. Som svar på detta justerade ordförandeskapet definitionerna i artikel 3 av *lagstadgad minimilön, kollektivavtal och kollektivförhandlingarnas täckning*. Detta välkomnades av de flesta delegationerna.

Skyldighet att främja kollektivförhandlingarnas täckning

Som svar på kraven från många delegationer, som framhöll sina nationella systems specifika särdrag vad gäller kollektivförhandlingar och särskilt betydelsen av kollektivavtal på företagsnivå i vissa medlemsstater, lade ordförandeskapet till orden ”**i enlighet med nationell lagstiftning och praxis**” i inledningsfrasen i artikel 4.1 samt orden ”**i synnerhet**” i led a.

Många medlemsstater efterlyste större klarhet om sina skyldigheter om de inte skulle uppnå en täckning för kollektivförhandlingar på 70 %. Som svar på detta och för att förenkla skyldigheterna klargjordes det i artikel 4.2 att de endast skulle behöva upprätta en handlingsplan som ska omfatta en ram av möjliggörande förutsättningar, och att denna plan endast skulle behöva ses över med ett regelbundet intervall på [x] år, vilket kommer att fastställas i direktivet.

De lagstadgade minimilönernas tillräcklighet

Ordförandeskapet klargjorde att direktivet syftar till att främja tillräckliga minimilöner genom att ändra titeln på artikel 5. Genom att lägga till ordet ”ram” i artikel 5.1 har ordförandeskapet återigen understrukit att det i detta fallet handlar om ett ramdirektiv.

Som svar på att många medlemsstater insisterade på mer flexibilitet lade ordförandeskapet till ett klargörande i artikel 5.2 om att ”**relevansen och den relativa vikten**” av kriterierna i den punkten ”**får bestämmas av medlemsstaterna i enlighet med deras rådande nationella socioekonomiska förhållanden**”. Även om denna ändring uppskattades efterfrågade många delegationer att ordförandeskapet skulle gå ännu längre och inte behålla alla fyra kriterierna som obligatoriska.

Flera medlemsstater efterlyste att artikel 5.3 skulle strykas.

Variationer och avdrag

Artikel 6 om variationer och avdrag omformulerades till följd av kritiken att formuleringen i kommissionens förslag ”Medlemsstaterna får tillåta ...” skulle förutsätta att unionen har en förstahandsbehörighet att fastställa sådana nivåer eller sådan ersättning och sedan kan bemyndiga medlemsstaterna att göra undantag från dessa, vilket skulle stå i strid med artikel 153.5 i EUF-fördraget. Medan vissa delegationer välkomnade ordförandeskapets text efterlyste andra delegationer att kommissionens text skulle skärpas ännu mer och vissa andra delegationer efterlyste att hela artikeln skulle strykas.

Offentlig upphandling

Artikel 9 om offentlig upphandling, som av kommissionen var avsedd som enbart en upprepning av befintliga skyldigheter från direktiven 2014/24/EU, 2014/25/EU och 2014/23/EU, kritiserades av flera medlemsstater som överflödiga och de krävde därför att den skulle strykas. Ordförandeskapet föredrog dock (med stöd från flera delegationer), att ändra artikeln för att klargöra innehållet, särskilt att denna skyldighet också gäller underleverantörer och att den gäller lönerelaterade skyldigheter i unionsrätten, nationell rätt, kollektivavtal och internationella arbetsrättsliga bestämmelser.

Medlemsstaternas rapporteringsskyldigheter

Efter en första diskussion på arbetsgruppsnivå ansåg en bred majoritet av medlemsstaterna att de skulle behöva ytterligare uppgifter från kommissionen i skriftlig form och då speciellt information om i hur stor utsträckning de uppgifter som ska rapporteras enligt artikel 10.2 redan hade samlats in och därför fanns tillgängliga, till exempel från Eurostat eller Eurofound. Den 22 april 2021 lämnade kommissionen ett icke-officiellt dokument med mer utförlig information (WK 5391/21), som diskuterades av medlemmarna i arbetsgruppen för sociala frågor den 4 maj 2021. Under detta möte ansåg många delegationer fortfarande att dessa rapporteringsskyldigheter, och då i synnerhet uppgifternas stora mängd och uppdelning, skulle skapa en oproportionerlig administrativ börda för medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter och företagen.

IV. SLUTSATSER

Parallellt med arbetet på teknisk nivå har det portugisiska ordförandeskapet på politisk nivå utforskat om en kvalificerad majoritet för förslaget skulle kunna uppnås. Det har konstaterat att ärendet ännu inte är tillräckligt moget för att sådan majoritet ska kunna uppnås. Det kommer därför att bli det tillträdande ordförandeskapets uppgift att fortsätta överläggningarna i rådet och dess förberedande organ med sikte på att komma överens om en allmän riktlinje.

Det portugisiska ordförandeskapet anser att det finns en stabil grund att utgå ifrån för att färdigställa det tekniska och politiska arbetet i detta ärende.

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om **en ram för** tillräckliga minimilöner i Europeiska unionenEUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA
DIREKTIVmed beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 153.2 jämförd
med artikel 153.1 b,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande³,med beaktande av Regionkommitténs yttrande⁴,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet, och

av följande skäl:

- (1) Enligt artikel 3 i fördraget om Europeiska unionen är unionens mål bland annat att främja folkens välfärd och verka för en hållbar utveckling i Europa som bygger på en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft.

³ EUT C , , s. .

⁴ EUT C , , s. .

- (2) Enligt artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna⁵ har varje arbetstagare rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden.
- (3) Enligt den europeiska sociala stadgan har alla arbetstagare rätt till skäliga arbetsvillkor. Vidare erkänns alla arbetstagares rätt till skälig ersättning som är tillräcklig för att bereda dem och deras familjer en skälig levnadsnivå. I artikel 4 i stadgan erkänns den roll som fritt ingångna kollektivavtal och författningsreglerade metoder för fastställande av minimilöner spelar för att säkerställa ett effektivt utövande av denna rättighet.
- (4) I kapitel II i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som proklamerades i Göteborg den 17 november 2017, fastställs ett antal principer som ska tjäna som vägledning för att säkerställa rättvisa arbetsvillkor. Princip nr 6 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter bekräftar arbetstagarnas rätt till en rättvis lön som tillåter en skälig levnadsnivå. Vidare anges att tillräckliga minimilöner ska säkerställas, så att arbetstagaren med familj kan tillgodose sina behov med hänsyn till nationella ekonomiska och sociala förhållanden, samtidigt som tillgången till sysselsättning och incitament att söka arbete upprätthålls. Slutligen sägs att fattigdom bland förvärvsarbetande ska förhindras och att all lönesättning ska vara öppen och förutsägbar med respekt för arbetsmarknadens parter självständighet.

⁵ Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, 2012/C 326/02 (EUT C 326, 26.10.2012, s. 391).

- (5) I riktlinje 5 i rådets beslut (EU) 2020/1512 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik⁶ uppmanas medlemsstaterna att se till att arbetsmarknadens parter på ett effektivt sätt medverkar i lönesättningen, för att sätta skäliga löner som möjliggör en skälig levnadsnivå och en tillräcklig anpassning av lönerna till produktivitetsutvecklingen, i syfte att uppnå konvergens uppåt. I riktlinjen uppmanas också medlemsstaterna att främja den sociala dialogen och kollektiva förhandlingar vad gäller lönesättning. Dessutom uppmanas medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att säkerställa att alla arbetstagare har skäliga och rättvisa löner som baseras på kollektivavtal eller skäliga lagstadgade minimilöner, med beaktande av hur lönerna påverkar konkurrenskraften, sysselsättningen och fattigdomen bland förvärvsarbetande. Enligt den årliga strategin för hållbar tillväxt 2021⁷ bör medlemsstaterna vidta åtgärder för att säkerställa rättvisa arbetsvillkor. I den årliga strategin för hållbar tillväxt 2020⁸ erinras det också om att det mot bakgrund av de växande sociala klyftorna är viktigt att se till att alla arbetstagare får tillräcklig lön. Flera landsspecifika rekommendationer har också utfärdats till vissa medlemsstater om minimilöner. Enskilda länder kan dock vara mindre benägna att förbättra sina minimilöner på grund av uppfattningen att detta kan inverka negativt på deras kostnadskonkurrenskraft utåt.
- (6) Bättre arbets- och levnadsvillkor, bland annat genom tillräckliga minimilöner, gynnar både arbetstagare och företag i unionen och är en förutsättning för hållbar tillväxt för alla. Att ta itu med stora skillnader i minimilönernas täckning och tillräcklighet bidrar till att öka rättvisan på arbetsmarknaden i EU samt främjar ekonomiska och sociala framsteg och konvergens uppåt. Konkurrensen på den inre marknaden bör bygga på hög social standard, innovation och produktivitetsförbättringar som säkerställer lika spelregler.

⁶ Rådets beslut 2020/1512/EU av den 13 oktober 2020 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik (EUT L 344, 19.10.2020, s. 22).

⁷ Kommissionens meddelande COM(2020) 575 final.

⁸ Kommissionens meddelande COM(2019) 650 final.

- (7) När minimilönerna fastställs på lämpliga nivåer skyddar detta de mindre gynnade arbetstagarnas inkomster, bidrar till att säkerställa en godtagbar levnadsstandard och begränsar inkomstbortfallet under dåliga tider, något som vitsordas i Internationella arbetsorganisationens konvention nr 131 om fastställande av minimilöner. Minimilöner bidrar till att upprätthålla inhemsk efterfrågan, stärker incitamenten att arbeta och minskar löneskillnader och fattigdom bland förvärvsarbetande.
- (8) Sannolikheten för att kvinnor, unga och lågutbildade arbetstagare och personer med funktionsnedsättning ska vara minimilöntagare eller låginkomsttagare är större än för andra grupper. Under konjunkturedgångar, till exempel covid-19-krisen, blir minimilönernas roll för att skydda lågavlönade arbetstagare allt viktigare, och de är avgörande för att stödja en hållbar ekonomisk återhämtning för alla. Åtgärder avseende minimilöner bidrar till jämställdhet genom att minska skillnaderna i lön och pension mellan kvinnor och män samt till att lyfta kvinnor ur fattigdom.
- (9) Covid-19-pandemin har betydande inverkan på tjänstesektorn och småföretagen, som båda har höga andelar minimilöntagare. Minimilöner är också viktiga med tanke på de strukturtendenser som omformar arbetsmarknaderna och som i allt högre grad kännetecknas av en hög andel atypiska och otrygga anställningar. Dessa tendenser har lett till ökad polarisering på arbetsmarknaden i form av en allt större andel lågavlönade och lågkvalificerade yrken i de flesta medlemsstater, samt till större löneskillnader i vissa av dem.
- (10) Även om det finns ett minimilöneskydd i alla medlemsstater, härrör det i vissa medlemsstater från lag (lagstadgade minimilöner) och kollektivavtal, medan det i andra härrör uteslutande från kollektivavtal.
- (11) Minimilöneskyddet i kollektivavtal för lågavlönade yrken är i de flesta fall tillräckligt, men de lagstadgade minimilönerna är låga jämfört med andra löner i ekonomin i flera medlemsstater. I nio medlemsstater utgjorde den lagstadgade minimilönen 2018 inte en tillräcklig inkomst för att en ensamstående minimilöntagare skulle nå upp till gränsen för fattigdomsrisk. Att det förekommer nedsatta minimilöner (variationer) och avdrag från lagstadgade minimilöner påverkar dessutom tillräckligheten negativt.

- (12) Alla arbetstagare i unionen skyddas inte av minimilöner. I några medlemsstater får vissa arbetstagare, trots att de har täckning, i själva verket en ersättning som är lägre än den lagstadgade minimilönen på grund av att gällande regler inte efterlevs. Det har konstaterats att sådan bristande efterlevnad särskilt drabbar kvinnor, unga arbetstagare, personer med funktionsnedsättning och arbetstagare inom jordbruket. I medlemsstater där minimilöneskyddet endast ges genom kollektivavtal varierar andelen arbetstagare som inte omfattas från uppskattningsvis 2 % till 55 % av alla arbetstagare.
- (13) Starka kollektivförhandlingar på branschnivå eller branschövergripande nivå bidrar till att säkerställa ett tillräckligt minimilöneskydd, men de traditionella kollektivförhandlingsstrukturerna har urholkats de senaste årtiondena, bland annat på grund av strukturförändringar i ekonomin i riktning mot mindre fackligt organiserade branscher och den sjunkande fackliga organisationsgraden på grund av ökningen av atypiska och nya arbetsformer.
- (14) Kommissionen har samrått med arbetsmarknadens parter i en tvåstegsprocess om möjliga åtgärder för att ta itu med utmaningarna kring tillräckligt minimilöneskydd i unionen i enlighet med artikel 154 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. Arbetsmarknadens parter var inte överens om att inleda förhandlingar om dessa frågor. Det är dock viktigt att vidta åtgärder på unionsnivå för att säkerställa att arbetstagare i unionen skyddas genom tillräckliga minimilöner, med beaktande av resultaten av samrådet med arbetsmarknadens parter.
- (15) I detta direktiv fastställs minimikrav på unionsnivå för att säkerställa både att minimilönerna sätts på en tillräcklig nivå och att arbetstagarna har tillgång till minimilöneskydd i form av en lagstadgad minimilön eller i form av löner som sätts enligt kollektivavtal enligt definitionen i detta direktiv.

- (16) Med fullständig respekt för artikel 153.5 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt syftar detta direktiv varken till att harmonisera minimilönenivån i hela unionen eller till att inrätta en enhetlig metod för sättande av minimilöner. Det inkräktar inte på medlemsstaternas frihet att fastställa lagstadgade minimilöner eller främja tillgången till minimilöneskydd enligt kollektivavtal, i enlighet med varje lands traditioner och särdrag och med full respekt för nationella befogenheter och arbetsmarknadsparternas avtalsfrihet. Detta direktiv ålägger inte de medlemsstater där minimilöneskydd garanteras uteslutande genom kollektivavtal att införa någon lagstadgad minimilön eller att göra kollektivavtalen allmänt tillämpliga. I detta direktiv fastställs inte heller någon lönenivå, eftersom den omfattas av arbetsmarknadsparternas avtalsfrihet på nationell nivå och av medlemsstaternas relevanta behörighet.
- (17) Detta direktiv är tillämpligt på arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i varje medlemsstat, med beaktande av de kriterier som fastställts av domstolen för att fastställa en arbetstagares ställning. Under förutsättning att de uppfyller dessa kriterier kan hushållsarbetare, behovsarbetstagare, intermittenta arbetstagare, voucherbaserade arbetstagare, falska egenföretagare, arbetstagare på digitala plattformar, praktikanter och lärlingar omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. **Med tanke på sjömännens särskilda anställningsförhållanden, särskilt när det gäller fastställandet av minimilöner i enlighet med förfarandena i 2006 års sjöarbetskonvention, i dess ändrade lydelse, bör medlemsstaterna kunna besluta att undanta denna kategori av arbetstagare från detta direktiv.**

- (17a – ny) Äkta egenföretagare bör inte omfattas av detta direktivs tillämpningsområde eftersom de inte uppfyller dessa kriterier. Missbruk av ställningen som egenföretagare, enligt definitionen i nationell rätt, antingen inom det egna landet eller över gränserna, är en form av falskdeklarerat arbete som ofta förknippas med odeklarerat arbete. Det är fråga om falskt egenföretagande när en person deklarerar som egenföretagare men i själva verket uppfyller villkor som är typiska för ett anställningsförhållande, i syfte att undvika vissa rättsliga skyldigheter eller skyldigheter att betala skatter och avgifter. Sådana personer bör omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Fastställandet av förekomsten av ett anställningsförhållande bör ske på grundval av fakta om arbetets faktiska utförande, inte utifrån parternas beskrivning av förhållandet.
- (18) Valfungerande kollektivförhandlingar om lönesättning är ett viktigt sätt att se till att arbetstagarna skyddas genom tillräckliga minimilöner. I medlemsstater med lagstadgade minimilöner stöder kollektivförhandlingar den allmänna löneutvecklingen och bidrar därför till att förbättra minimilönernas tillräcklighet. I de medlemsstater där minimilöneskyddet uteslutande tillhandahålls genom kollektivförhandlingar avgörs lönernas nivå och andelen skyddade arbetstagare direkt av hur systemet för kollektivförhandlingar fungerar och av kollektivförhandlingarnas täckning. Starka och valfungerande kollektivförhandlingar tillsammans med en hög täckning för branschvisa eller branschövergripande kollektivavtal stärker minimilönernas tillräcklighet och täckning.

- (19) Mot bakgrund av att kollektivförhandlingarnas täckning minskar är det viktigt att medlemsstaterna främjar kollektivförhandlingar för att förbättra arbetstagarnas tillgång till det minimilöneskydd som kollektivavtal ger. Medlemsstater där kollektivförhandlingarna har hög täckning tenderar att ha en låg andel lågavlönade arbetstagare och höga minimilöner. I medlemsstater med liten andel låginkomsttagare täcker kollektivförhandlingarna över 70 %. På liknande sätt täcker kollektivförhandlingarna över 70 % i majoriteten av de medlemsstater som har höga minimilöner i förhållande till medianlönen. Alla medlemsstater bör uppmuntras att främja kollektivförhandlingar, men de som inte når upp till denna täckning bör, i samråd med eller efter överenskommelse med arbetsmarknadens parter, tillhandahålla nya ramar eller stärka befintliga ramar för förfaranden och institutionella arrangemang som skapar förutsättningar för kollektivförhandlingar. En sådan ram bör fastställas i lag eller genom trepartsavtal.
- (20) Ändamålsenliga regler, rutiner och praxis för att fastställa och uppdatera lagstadgade minimilöner, **däribland genom automatisk indexering**, är nödvändiga för att skapa tillräckliga minimilöner och samtidigt bevara arbetstillfällena och konkurrenskraft hos företagen, även de små och medelstora. Här ingår ett antal inslag för att bevara de lagstadgade minimilönernas tillräcklighet, däribland kriterier och indikatorer för bedömning av tillräcklighet, regelbundna och rättidiga uppdateringar, rådgivande organ samt arbetsmarknadsparternas delaktighet. Ett rättidigt och effektivt deltagande av arbetsmarknadens parter är en del av god samhällsstyrning som möjliggör en välinformerad och inkluderande beslutsprocess.

- (21) Minimilöner anses vara tillräckliga om de är rimliga i förhållande till lönefördelningen i landet och ger en skälig levnadsnivå. De lagstadgade minimilönernas tillräcklighet avgörs mot bakgrund av de nationella socioekonomiska förhållandena, inbegripet sysselsättningstillväxt, konkurrenskraft samt utvecklingen i enskilda regioner och sektorer. Deras tillräcklighet bör bedömas åtminstone med avseende på köpkraft, produktivitet utveckling och förhållandet till bruttolönernas storlek, fördelning och tillväxt. Vanligt förekommande internationella indikatorer, exempelvis 60 % av bruttomedianlönen och 50 % av bruttomedellönen, kan användas som vägledning vid bedömningen av minimilönernas tillräcklighet i förhållande till bruttolönenivåerna.
- (22) För att främja tillräckliga minimilöner för alla grupper av arbetstagare bör variationer i och avdrag från lagstadgade minimilöner vara så begränsade som möjligt, samtidigt som det säkerställs att arbetsmarknadens parter vederbörligen rådfrågas om definitionen av dessa. Vissa avdrag från lagstadgade minimilöner kan motiveras av ett legitimt syfte, exempelvis att för höga belopp betalats ut eller att avdrag har beslutats av en rättslig myndighet. Andra avdrag, till exempel avdrag för utrustning som krävs för att utföra ett arbete eller avdrag för naturaförmåner som logi, kan vara omotiverade eller oproportionerliga.
- (23) Ett ändamålsenligt tillsynssystem, där kontroller och fältinspektioner ingår, är nödvändigt för att säkerställa att de nationella ramarna för lagstadgade minimilöner tillämpas. För att stärka tillsynsmyndigheternas ändamålsenlighet behövs det också ett nära samarbete med arbetsmarknadens parter, bland annat för att ta itu med kritiska utmaningar som underentreprenad, falska egenföretagare och oregistrerad övertid. Arbetstagarna bör vidare enkelt ha tillgång till lämplig information om tillämpliga lagstadgade minimilöner för att säkerställa en tillräcklig grad av öppenhet och förutsägbarhet kring arbetsvillkoren.

- (24) Ett ändamålsenligt genomförande av det minimilöneskydd som fastställs i rättsliga bestämmelser eller kollektivavtal är avgörande för fullgörandet av offentliga upphandlingskontrakt och koncessionsavtal. Överträdelse av kollektivavtal som föreskriver minimilöner inom en viss bransch kan förekomma vid fullgörandet av sådana avtal eller i underleverantörskedjan därefter, vilket leder till att arbetstagarna får mindre betalt än den lön som avtalats i branschvisa kollektivavtal. För att förebygga sådana situationer bör ekonomiska aktörer avlöna sina arbetstagare enligt kollektivavtalet i den relevanta branschen och i det relevanta geografiska området för att iaktta sina arbetsrättsliga skyldigheter, i enlighet med artiklarna 18.2 och 71.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/24/EU om offentlig upphandling⁹, artiklarna 36.2 och 88.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/25/EU om upphandling av enheter som är verksamma på områdena vatten, energi, transporter och posttjänster¹⁰ samt artiklarna 30.3 och 42.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU om tilldelning av koncessioner¹¹.
- (25) Tillförlitlig övervakning och insamling av uppgifter är avgörande för att säkerställa ett effektivt skydd av minimilöner. Kommissionen bör varje år rapportera till Europaparlamentet och rådet om sin bedömning av utvecklingen i fråga om minimilönernas tillräcklighet och täckning på grundval av årliga uppgifter och information från medlemsstaterna. Dessutom bör utvecklingen övervakas inom ramen för samordningen av den ekonomiska politiken och sysselsättningspolitiken på unionsnivå. Sysselsättningskommittén bör i detta sammanhang varje år granska situationen i medlemsstaterna på grundval av kommissionens rapporter och andra multilaterala övervakningsverktyg, till exempel riktmärkning.

⁹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/24/EU av den 26 februari 2014 om offentlig upphandling och om upphävande av direktiv 2004/18/EG (EUT L 94, 28.3.2014, s. 65).

¹⁰ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/25/EU av den 26 februari 2014 om upphandling av enheter som är verksamma på områdena vatten, energi, transporter och posttjänster och om upphävande av direktiv 2004/17/EG (EUT L 94, 28.3.2014, s. 243).

¹¹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU av den 26 februari 2014 om tilldelning av koncessioner (EUT L 94, 28.3.2014, s. 1).

- (26) Arbetstagarna bör kunna utöva sin rätt till försvar när deras rättigheter i fråga om det fastställda minimilöneskyddet kränks. För att förhindra att arbetstagare berövas sina rättigheter bör medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de ges tillgång till ändamålsenligt och opartisk tvistlösning och rätt till prövning, inbegripet skälig ersättning, samt ändamålsenligt skydd mot alla former av försämringar om de beslutar att utöva sin rätt till försvar, utan att det påverkar tillämpningen av särskilda former av prövning och tvistlösning enligt kollektivavtal, såsom system för kollektiv tvistlösning.
- (27) Kommissionen bör göra en utvärdering som grund för en översyn av det faktiska genomförandet av detta direktiv. Europaparlamentet och rådet bör informeras om resultaten av översynen.
- (28) De reformer och åtgärder som medlemsstaterna har vidtagit för att främja ett tillräckligt minimilöneskydd för arbetstagare är visserligen steg i rätt riktning, men har inte varit heltäckande och systematiska. Enskilda länder kan dessutom vara mindre benägna att förbättra minimilönernas tillräcklighet och täckning på grund av uppfattningen att detta kan inverka negativt på deras kostnadskonkurrenskraft utåt. Eftersom målen för detta direktiv inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan snarare, på grund av deras omfattning och verkningar, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.

- (29) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket innebär att medlemsstaterna har kvar sin möjlighet att införa och behålla mer förmånliga bestämmelser. Rättigheter som förvärvats enligt den befintliga nationella rättsliga ramen bör fortsätta att gälla, om inte fördelaktigare bestämmelser införs i och med detta direktiv. Genomförandet av detta direktiv bör inte användas för att minska befintliga arbetstagar rättigheter enligt unionsrätten och inte heller utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån för arbetstagare på det område som omfattas av detta direktiv.
- (30) Vid genomförandet av detta direktiv bör medlemsstaterna undvika sådana administrativa, ekonomiska och rättsliga åligganden som motverkar etableringen och utvecklingen av mikroföretag samt små och medelstora företag. Medlemsstaterna uppmanas därför att utvärdera hur deras införlivandeakt påverkar små och medelstora företag för att säkerställa att dessa inte blir oproportionerligt drabbade, och då vara särskilt uppmärksamma på mikroföretag och den administrativa bördan, och offentliggöra resultaten av sådana utvärderingar. Om det visar sig att mikroföretag och små och medelstora företag påverkas i oproportionerligt hög grad, bör medlemsstaterna överväga att vidta åtgärder för att hjälpa dessa företag att anpassa sina ersättningsstrukturer till de nya kraven.
- (31) Instrumentet för tekniskt stöd¹² och Europeiska socialfonden⁺¹³ står till medlemsstaternas förfogande för att utveckla eller förbättra de tekniska aspekterna av ramarna för minimilöner, bland annat när det gäller bedömning av tillräcklighet, övervakning och datainsamling, bredare tillgång samt tillsyn och allmän kapacitetsuppbyggnad i samband med genomförandet av ramarna.

¹² Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning av den 28 maj 2020 om inrättande av ett instrument för tekniskt stöd, COM(2020) 409 final.

¹³ Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om Europeiska socialfonden+, COM(2018) 382 final.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Innehåll

1. I syfte att förbättra arbets- och levnadsvillkoren i unionen fastställs genom detta direktiv en ram för **främjande av** följande:
 - a) Tillräckliga minimilöner.
 - b) Arbetstagarnas tillgång till minimilöneskydd i form av löner som fastställs i kollektivavtal eller i förekommande fall i form av lagstadgade minimilöner.
- 1a (ny)** Detta direktiv ska inte påverka den fullständiga respekten för arbetsmarknadsparternas självständighet eller deras rätt att förhandla om och ingå kollektivavtal.
2. Detta direktiv ska inte påverka medlemsstaternas val att antingen fastställa lagstadgade minimilöner eller främja tillgången till minimilöneskydd som ges av kollektivavtal.
3. Ingenting i detta direktiv får tolkas som en skyldighet
 - a) för de medlemsstater där lönesättning säkerställs uteslutande genom kollektivavtal att införa en lagstadgad minimilön,
 - b) för en medlemsstat** att göra kollektivavtalen allmänt tillämpliga.

Artikel 2

Tillämpningsområde

1. Detta direktiv ska tillämpas på arbetstagare i unionen som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i respektive medlemsstat, med beaktande av domstolens rättspraxis.
2. (ny) **Medlemsstaterna får besluta att inte tillämpa detta direktiv på sjömän vars minimilöner har fastställts i enlighet med förfarandena i 2006 års sjöarbetskonvention, i dess ändrade lydelse.**

Artikel 3

Definitioner

I detta direktiv gäller följande definitioner

1. *minimilön*: den minsta ersättning som en arbetsgivare är skyldig att betala till arbetstagare för det arbete som utförts under en viss period, beräknat på grundval av tid eller resultat.
2. *lagstadgad minimilön*: minimilön som fastställs i lag eller annan författning, **med undantag för minimilöner fastställda i ett kollektivavtal som gjorts allmänt tillämpligt.**

3. *kollektivförhandlingar*: förhandlingar mellan en arbetsgivare, en grupp av arbetsgivare eller en eller flera arbetsgivarorganisationer, å ena sidan, och en eller flera arbetstagarorganisationer, å andra sidan, för att fastställa arbetsvillkor och anställningsvillkor, och/eller reglera förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer och/eller reglera förhållandet mellan arbetsgivare eller deras organisationer och en eller flera arbetstagarorganisationer **och som ska resultera i ett kollektivavtal.**
4. *kollektivavtal*: skriftligt avtal om arbetsvillkor och anställningsvillkor som ingåtts av arbetsmarknadens parter som ett resultat av kollektivförhandlingar, **inbegripet sådana som gjorts allmänt tillämpliga.**
5. *kollektivförhandlingarnas täckning*: andelen arbetstagarorganisationer på nationell nivå som omfattas av ett kollektivavtal; **vid beräkningen av kollektivförhandlingarnas täckning ska medlemsstaterna beakta**
 - a) **de kategorier av arbetstagarorganisationer vars arbetsvillkor, inbegripet löner, kan regleras genom kollektivavtal i enlighet med nationell lagstiftning och praxis,**
 - b) **alla kollektivavtal, inbegripet sådana som inte påverkar lönerna.**

Artikel 4

Främjande av kollektivförhandlingar om lönesättning

1. I syfte att öka kollektivförhandlingarnas täckning **och för att förbättra arbetstagarnas tillgång till det minimilöneskydd som kollektivavtal ger** ska medlemsstaterna, i samråd med arbetsmarknadens parter **och i enlighet med nationell lagstiftning och praxis**, vidta åtminstone följande åtgärder:
 - a) Främja uppbyggnad och stärkande av arbetsmarknadsparternas kapacitet att bedriva kollektivförhandlingar om lönesättning, **i synnerhet** på branschnivå eller branschövergripande nivå.
 - b) Främja konstruktiva, meningsfulla och välunderbyggda löneförhandlingar mellan arbetsmarknadens parter.

2. De medlemsstater där kollektivförhandlingarnas täckning är mindre än 70 % [...] ska dessutom **upprätta en handlingsplan för att främja kollektivförhandlingar, och denna ska omfatta** en ram av möjliggörande förutsättningar [...], antingen genom lag efter samråd med arbetsmarknadens parter eller genom överenskommelse med dem. [...] Handlingsplanen ska offentliggöras och anmälas till kommissionen [x] **månader efter den införlivandeperiod som anges i artikel 17.1. Handlingsplanen ska ses över [x] år efter anmälan.**

KAPITEL II

LAGSTADGADE MINIMILÖNER

Artikel 5

Främjande av de lagstadgade minimilönernas tillräcklighet

1. De medlemsstater som har lagstadgade minimilöner ska **upprätta** en nödvändig **ram [...]** för sättande och uppdatering av de lagstadgade minimilönerna. **Sådant sättande och sådan uppdatering** ska styras av kriterier som bestämts för att främja tillräcklighet i syfte att uppnå skäliga arbets- och levnadsvillkor, social sammanhållning och konvergens uppåt. Medlemsstaterna ska fastställa dessa kriterier i enlighet med sin nationella praxis, antingen i relevant nationell lagstiftning, i beslut av behöriga organ eller i trepartsöverenskommelser. Kriterierna ska definieras på ett stabilt och tydligt sätt.
2. De nationella kriterier som avses i punkt 1 ska minst innehålla följande inslag, **vars relevans och relativa vikt får bestämmas av medlemsstaterna i enlighet med deras rådande nationella socioekonomiska förhållanden:**
 - a) De lagstadgade minimilönernas köpkraft, med hänsyn tagen till levnadskostnader och med beaktande av effekterna av skatter och sociala förmåner.

Bruttolönernas allmänna nivå och fördelning.
 - c) Bruttolönens ökningstakt.
 - d) [...] Produktivitets**nivåerna och** produktivitetsutvecklingen.

3. Medlemsstaterna ska använda vägledande referensvärden i sin bedömning av huruvida de lagstadgade minimilönerna är tillräckliga i förhållande till den allmänna bruttolönenivån, exempelvis de som vanligen används på internationell nivå.
4. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa regelbundna och rättidiga uppdateringar av de lagstadgade minimilönerna för att **fortsätta att främja** deras tillräcklighet.
5. Medlemsstaterna ska **säkerställa att det finns** rådgivande organ som ska ge råd till de behöriga myndigheterna i frågor som rör lagstadgade minimilöner.

Artikel 6

Variationer och avdrag

Om medlemsstaterna tillåter olika nivåer av lagstadgad minimilön för särskilda grupper av arbetstagare eller för lagstadgade avdrag som sänker ersättningen till en nivå som är lägre än den relevanta lagstadgade minimilönen ska de säkerställa att dessa variationer och avdrag är icke-diskriminerande, proportionella och objektivt motiverade av ett legitimt syfte.

Artikel 7

Arbetsmarknadsparternas deltagande i att sätta och uppdatera lagstadgade minimilöner

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att göra för det möjligt för arbetsmarknadens parter [...] att i rätt tid och på ett ändamålsenligt sätt delta i att sätta och uppdatera lagstadgade minimilöner, bland annat genom representation i de rådgivande organ som avses i artikel 5.5 och särskilt när det gäller följande:

- a) Urval och tillämpning av de kriterier och vägledande referensvärden som avses i artikel 5.1, 5.2 och 5.3 för sättande av lagstadgade minimilöner.
- b) Uppdateringar av de lagstadgade minimilönerna enligt artikel 5.4.

- c) Fastställande av variationer i och avdrag från de lagstadgade minimilönerna enligt artikel 6.
- d) **Beslut om** insamling av uppgifter och utförande av undersökningar för att inhämta underlag till de myndigheter som sätter minimilöner.

Artikel 8

Arbetstagarnas faktiska tillgång till lagstadgade minimilöner

Medlemsstaterna ska i **samråd eller** samarbete med arbetsmarknadens parter **vid behov** vidta följande åtgärder för att förbättra arbetstagarnas tillgång till det lagstadgade minimilöneskyddet[...]:

1. Stärka kontroller och fältinspektioner som utförs av yrkesinspektioner eller organ som ansvarar för tillämpningen av lagstadgade minimilöner; **dessa** kontroller och inspektioner ska vara proportionella och icke-diskriminerande.
2. Utarbeta riktlinjer för tillsynsmyndigheter för att aktivt söka upp och lagföra **arbetsgivare** som inte uppfyller kraven.
3. Säkerställa att information om lagstadgade minimilöner offentliggörs på ett **heltäckande**, tydligt [...] och lättillgängligt sätt.

KAPITEL III

ÖVERGRIPANDE BESTÄMMELSER

Artikel 9

Offentlig upphandling

I enlighet med direktiv 2014/24/EU, direktiv 2014/25/EU och direktiv 2014/23/EU ska medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att de ekonomiska aktörerna **och deras underleverantörer** vid fullgörandet av offentliga upphandlingskontrakt eller koncessionskontrakt följer de **tillämpliga skyldigheterna i fråga om löner på det arbetsrättsliga området som fastställs i unionsrätten, i nationell rätt, i kollektivavtal eller genom internationella arbetsrättsliga bestämmelser [...]**.

Artikel 10

Övervakning och uppgiftsinsamling

1. Medlemsstaterna ska ge sina behöriga myndigheter i uppdrag att utveckla ändamålsenliga verktyg för uppgiftsinsamling för att övervaka minimilönernas täckning och tillräcklighet.
2. Medlemsstaterna ska årligen, före den 1 oktober varje år, lämna följande uppgifter till kommissionen:
 - a) För lagstadgade minimilöner:
 - i) Den lagstadgade minimilönens storlek och andelen arbetstagare som omfattas av den.

- ii) Befintliga variationer och andelen arbetstagare som omfattas av dem.
 - iii) Befintliga avdrag.
 - iv) Kollektivförhandlingarnas täckning.
- b) För skydd av minimilöner som ges enbart genom kollektivavtal:
- i) Fördelning i deciler av sådana löner, viktat efter andelen arbetstagare som omfattas av dem.
 - ii) Kollektivförhandlingarnas täckning.
 - iii) Lönenivån för arbetstagare som inte omfattas av det minimilöneskydd som ges genom kollektivavtal och dess förhållande till lönenivån för arbetstagare som omfattas av sådant minimiskydd.

Medlemsstaterna ska tillhandahålla den statistik och de uppgifter som avses i denna punkt uppdelade efter kön, åldersgrupp, funktionsnedsättning, företagsstorlek och bransch.

Den första rapporten ska omfatta åren [*X, Y, Z: de tre åren omedelbart före införlivandeåret*] och ska lämnas in senast den [*1 oktober YY: året efter införlivandet*]. Medlemsstaterna får utelämna statistik och information som inte finns tillgänglig före den [*dag för införlivande*].

Kommissionen får begära att medlemsstaterna lämnar ytterligare information i enskilda fall om den anser att sådan information är nödvändig för att kontrollera att genomförandet av detta direktiv är verkningsfullt.

3. Medlemsstaterna ska säkerställa att information om minimilöneskydd, inbegripet kollektivavtal och bestämmelser om löner i dem, är öppen och offentligt tillgänglig.

4. Kommissionen ska bedöma de uppgifter som medlemsstaterna lämnat i de rapporter som avses i punkt 2 och årligen rapportera till Europaparlamentet och rådet.
5. På grundval av kommissionens rapport ska den sysselsättningskommitté som inrättats enligt artikel 150 i EUF-fördraget varje år undersöka främjandet av kollektivförhandlingar om lönesättning och minimilönernas tillräcklighet i medlemsstaterna.

Artikel 11

Rätt till prövning och skydd mot ofördelaktig behandling eller ofördelaktiga konsekvenser

1. Medlemsstaterna ska, utan att det påverkar de särskilda former av prövning och tvistlösning som i förekommande fall föreskrivs i kollektivavtal, säkerställa att arbetstagare, inbegripet arbetstagare vars anställningsförhållande har upphört, ges tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och rätt till prövning, inbegripet skälig kompensation, om deras rättigheter i fråga om lagstadgade minimilöner eller minimilöneskydd enligt kollektivavtal åsidosätts.
2. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagarna, inbegripet dem som är arbetstagarrepresentanter, mot all ofördelaktig behandling från arbetsgivarens sida och från eventuella ofördelaktiga konsekvenser av klagomål som lämnas in till arbetsgivaren eller av förfaranden som inletts i syfte att säkerställa efterlevnaden av rättigheter som rör lagstadgade minimilöner eller minimilöneskydd enligt kollektivavtal.

Artikel 12

Sanktioner

Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelser mot nationella bestämmelser **som antagits enligt detta direktiv eller motsvarande bestämmelser som redan är i kraft.**

Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

KAPITEL IV

SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 13

Genomförande

Medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta. Om de gör det ska medlemsstaterna vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de **skyldigheter som fastställs** i detta direktiv alltid **efterlevs**.

Artikel 14

Informations spridning

Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare och arbetsgivare, inbegripet små och medelstora företag, informeras om alla nationella åtgärder för införlivande av detta direktiv, tillsammans med relevanta bestämmelser som redan är i kraft på det område som avses i artikel 1.

Artikel 15

Utvärdering och översyn

Kommissionen ska göra en utvärdering av direktivet senast [*fem år efter dagen för införlivandet*]. Kommissionen ska därefter överlämna en rapport till Europaparlamentet och rådet med en översyn av genomförandet av direktivet och vid behov föreslå lagändringar.

Artikel 16

Bestämmelser om upprätthållande av skyddsnivån och förmånligare bestämmelser

1. Detta direktiv ska inte utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivå som arbetstagarna i medlemsstaterna redan åtnjuter.
2. Detta direktiv påverkar inte medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är förmånligare för arbetstagarna eller att främja eller tillåta tillämpningen av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagarna.
3. Detta direktiv påverkar inte [...] rättigheter som arbetstagarna ges genom andra unionsrättsakter.

Artikel 17

Införlivande

1. Medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som är nödvändiga för att följa detta direktiv inom [*två år från ikraftträdandet*]. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.

2. Medlemsstaterna ska underrätta kommissionen om texten till de centrala bestämmelser i nationell rätt som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

Artikel 18

Ikraftträdande

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 19

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den

På Europaparlamentets vägnar
Ordförande

På rådets vägnar
Ordförande

Ordförandeskapets sammanfattning av utvärderingen av konsekvensbedömningen

De flesta delegationer tycker att den **politiska kontexten** är tydligt förklarad men anser att den **rättsliga grunden** bara förklaras delvis eller inte tillräckligt tydligt. Nästan alla medlemsstater välkomnar och ser fram emot det juridiska yttrandet från rådets juridiska avdelning i detta avseende. Många medlemsstater skulle ha velat se ytterligare förtydliganden avseende den valda rättsliga grunden (artikel 153.1 b i EUF-fördraget) och de begränsningar av unionens åtgärder som fastställs i artikel 153.5 i EUF-fördraget.

Bedömningen av **problemformuleringens** fullständighet varierar mellan delegationerna. En majoritet av de svarande är eniga om att konsekvensbedömningen **framhåller de befintliga bristerna** beträffande underlag. De flesta medlemsstater anser att **problemen och de underliggande drivkrafterna** åtminstone delvis är tydligt påvisade och väl belagda. Vissa medlemsstater betonar dock att konsekvensbedömningen inte är tillräckligt heltäckande vad gäller nationella särdrag, såsom traditioner och ekonomisk struktur, i synnerhet i fråga om minimilönenivåernas utveckling i ett nationellt sammanhang. De svarande tar också upp att den underliggande skillnaden mellan de nationella modellerna skulle kunna återspegla mångfalden av strukturer och verkligheter i EU på ett bättre sätt. Trots den analys som presenteras i konsekvensbedömningen om covid-19-pandemins inverkan, med slutsatsen att minimilöner är avgörande för att säkerställa en inkluderande återhämtning, hade många medlemsstater önskat en bättre förståelse för pandemins inverkan på ekonomin och i synnerhet på små och medelstora företag.

Alla utom två medlemsstater anser att de **politiska målen, inklusive de allmänna målen och de mer specifika/operativa målen**, helt eller delvis är tydligt fastställda. Enligt flera medlemsstater kunde emellertid överensstämmelsen mellan de övergripande politiska målen och de identifierade problemen ha presenterats på ett tydligare sätt. Många medlemsstater skulle ha önskat mer förklaringar om de specifika målen, särskilt när det gäller de mål som är kopplade till graden av kollektivförhandlingarnas täckning och orsakssambandet mellan denna täckning och höjningen av minimilönerna. De flesta medlemsstater påpekade att det är komplicerat att jämföra uppgifter, eftersom lönesättningsmodellerna varierar mellan länderna och de dithörande metoderna för datainsamling skiljer sig mellan medlemsstaterna och inte existerar alls i vissa av dem. De flesta delegationer skulle ha välkomnat större tydlighet när det gäller informationskällor och övervakningsindikatorer. Vad gäller **interventionslogikens följdriktighet** anser dessutom alla utom två delegationer att målen åtminstone delvis motsvarar de identifierade problemen.

En bred majoritet av delegationerna anser att **nödvändigheten och mervärdet av EU-åtgärder** åtminstone till viss del tydligt framgår, medan vissa anser att förenligheten med subsidiaritetsprincipen skulle kunna styrkas på ett bättre sätt. Många medlemsstater delar uppfattningen att de föreslagna åtgärdernas proportionalitet endast i begränsad utsträckning tar hänsyn till skillnaderna mellan olika ekonomiska modeller. Många medlemsstater uppger att de åtgärder som redan vidtagits eller som planeras på nationell nivå endast delvis togs upp i konsekvensbedömningen.

De flesta medlemsstater är eniga om att konsekvensbedömningen identifierar många genomförbara **politiska alternativ**, men vissa skulle ha välkomnat större hänsyn till alternativet ”inga åtgärder på EU-nivå”. Alla medlemsstater anser att de mest berörda aktörerna/parterna har identifierats, åtminstone delvis. De håller också med om att de har fått information om hur synpunkter från slutanvändare och berörda parter har bidragit till de politiska alternativen, och vissa medlemsstater noterar att arbetsgivarorganisationernas åsikter skulle kunna företrädas bättre i konsekvensbedömningen. Flera medlemsstater anser att ytterligare förklaringar borde ha lämnats om valet av direktiv som rättsligt instrument.

Alla medlemsstater anser att konsekvensbedömningen tar hänsyn till **effekterna av varje politiskt alternativ**, även om de flesta medlemsstater tycker att analysen skulle ha kunnat vara mer detaljerad. Vissa delegationer påpekade att utmaningarna i den nuvarande ekonomiska kontexten, särskilt för små och medelstora företag, kunde ha utforskats ytterligare, eftersom de sannolikt kommer att påverka det politiska resultatet. Alla medlemsstater utom en anser att effekterna av olika politiska alternativ åtminstone delvis uttrycks i ett jämförbart format och jämförs mot en tydlig uppsättning kriterier. Ett betydande antal medlemsstater skulle ha föredragit mer detaljerade uppgifter om den potentiella effekten och de därmed sammanhängande riskerna för arbetstagare med minimilöner, konsumenter, små och medelstora företag och konkurrenskraft i det nationella sammanhanget.

Många medlemsstater anser att konsekvensbedömningen borde ha tagit större hänsyn till covid-19-pandemin när förslagets **sociala konsekvenser** presenterades. Alla utom en ansåg att de sociala konsekvenserna, åtminstone i viss utsträckning, presenteras tydligt både kvalitativt och kvantitativt, även om vissa medlemsstater skulle ha önskat att konsekvensbedömningen i större utsträckning tog upp sysselsättningsrisker och andra metoder än löner för att åtgärda fattigdom. Nästan alla medlemsstater anser att konsekvensbedömningen åtminstone delvis bedömde förslagets regleringskostnader med hänsyn till skillnaderna mellan olika nationella modeller.

Medlemsstaterna uppskattade att **yttrandet från kommissionens nämnd för lagstiftningskontroll** i varierande grad togs upp i konsekvensbedömningen. När det gäller **mätningen** framhöll flera delegationer svårigheterna med att samla in jämförbara data och mäta de avsedda effekterna med de föreslagna indikatorerna. Majoriteten av delegationerna ansåg att **metoden och valet av metod** delvis var lämpliga, samtidigt som **osäkerhet** om genomförandemässiga begränsningar i det nationella sammanhanget kvarstår.