Consiliul
Uniunii Europene

Bruxelles, 15 septembrie 2022
(OR. en)

12331/22

Dosar interinstituțional:
2020/0310(COD)

CODEC 1285
SOC 489
EMPL 334
PE 96

NOTĂ DE INFORMARE

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 Rezultatul primei lecturi a Parlamentului European (Strasbourg, 12-15 septembrie 2022)

I. INTRODUCERE

În conformitate cu dispozițiile articolului 294 din TFUE și cu Declarația comună privind aspectele practice în cadrul procedurii de codecizie[1], între Consiliu, Parlamentul European și Comisie au avut loc o serie de contacte informale în vederea obținerii unui acord în primă lectură cu privire la acest dosar.

În acest context, președintele Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale, Dragoș PÎSLARU (RE, RO), a prezentat, în numele comisiei, un amendament de compromis (amendamentul 107/REV) la propunerea de directivă menționată mai sus. Asupra acestui amendament se ajunsese la un acord pe parcursul contactelor informale sus-menționate. Nu au fost depuse alte amendamente.

[1] JO C 145, 30.6.2007, p. 5.

II. VOT

Cu ocazia votului din 14 septembrie 2022, plenul a adoptat amendamentul de compromis (amendamentul 107/REV) la propunerea de directivă sus-menționată. Propunerea Comisiei astfel modificată constituie poziția în primă lectură a Parlamentului, care este cuprinsă în rezoluția legislativă a acestuia, astfel cum figurează în anexa la prezenta notă[2].

Poziția Parlamentului reflectă acordul la care se ajunsese în prealabil între instituții. Consiliul ar trebui, prin urmare, să fie în măsură să aprobe poziția Parlamentului.

Actul ar urma apoi să fie adoptat cu formularea care corespunde poziției Parlamentului.

---

[2] Versiunea poziției Parlamentului din rezoluția legislativă conține marcaje care indică modificările aduse prin amendamentele la propunerea Comisiei. Adăugirile la textul Comisiei sunt evidențiate prin caractere ***aldine cursive.*** Simbolul „ ▌ ” indică părți eliminate din text.

ANEXĂ
(14.9.2022)

P9_TA(2022)0316

Salariile minime adecvate în Uniunea Europeană ***I

Rezoluția legislativă a Parlamentului European din 14 septembrie 2022 referitoare la propunerea de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană (COM(2020)0682 – C9-0337/2020 – 2020/0310(COD))

(Procedura legislativă ordinară: prima lectură)

Parlamentul European,

– având în vedere propunerea Comisiei prezentată Parlamentului European și Consiliului (COM(2020)0682),

– având în vedere articolul 294 alineatul (2) și articolul 153 alineatul (2), coroborate cu articolul 153 alineatul (1) litera (b) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în temeiul cărora propunerea a fost prezentată de către Comisie (C9-0337/2020),

– având în vedere avizul Comisiei pentru afaceri juridice privind temeiul juridic propus,

– având în vedere articolul 294 alineatul (3) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene,

– având în vedere avizele motivate prezentate de către Parlamentul Danemarcei, Parlamentul Maltei și Parlamentul Suediei în cadrul Protocolului nr. 2 privind aplicarea principiilor subsidiarității și proporționalității, în care se susține că proiectul de act legislativ nu respectă principiul subsidiarității,

– având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European din 25 martie 2021[1],

– având în vedere avizul Comitetului Regiunilor din 19 martie 2021[2],

– având în vedere acordul provizoriu aprobat de comisia competentă în temeiul articolului 74 alineatul (4) din Regulamentul său de procedură și angajamentul reprezentantului Consiliului, exprimat în scrisoarea din 15 iunie 2022, de a aproba poziția Parlamentului în conformitate cu articolul 294 alineatul (4) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene,

– având în vedere articolele 59 și 40 din Regulamentul său de procedură,

– având în vedere avizul Comisiei pentru drepturile femeilor și egalitatea de gen,

---

[1] JO C 220, 9.6.2021, p. 106
[2] JO C 175, 7.5.2021, p. 89.

– având în vedere raportul Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale (A9-0325/2021),

1. adoptă poziția sa în primă lectură prezentată în continuare;

2. solicită Comisiei să îl sesizeze din nou în cazul în care își înlocuiește, își modifică în mod substanțial sau intenționează să-și modifice în mod substanțial propunerea;

3. încredințează Președintei sarcina de a transmite Consiliului și Comisiei, precum și parlamentelor naționale poziția Parlamentului.

P9_TC1-COD(2020)0310

Poziția Parlamentului European adoptată în primă lectură la 14 septembrie 2022 în vederea adoptării Directivei (UE) 2022/... a Parlamentului European și a Consiliului privind salariile 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) ***litera (b)*** 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[5],

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor[6],

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară[7],

---

5 Avizul din 25 martie 2021 (nepublicat încă în Jurnalul Oficial).
6 Avizul din 19 martie 2021 (nepublicat încă în Jurnalul Oficial).
7 Poziția Parlamentului European din 14 septembrie 2022.

întrucât:

(1) În temeiul articolului 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE), 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, ***cu scopul de a asigura ocuparea deplină a forței de muncă și progresul social, un nivel înalt de protecție și de îmbunătățire a calității mediului, promovând în același timp justiția socială și egalitatea între femei și bărbați. În conformitate cu articolul 9 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), Uniunea trebuie să țină seama, printre altele, de cerințele privind promovarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă, de garantarea unei protecții sociale corespunzătoare și de combaterea excluziunii sociale***.

(2) Articolul 151 din TFUE prevede că Uniunea și statele membre, conștiente de drepturile sociale fundamentale precum cele enunțate în Carta socială europeană (CSE), au ca obiective, printre altele, promovarea ocupării forței de muncă, îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă, permițând armonizarea acestora în condiții de progres, o protecție socială adecvată și dialogul social.

(3) Articolul 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene[8] (denumită în continuare „Carta”) prevede dreptul fiecărui lucrător la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa. ***Articolul 27 din Cartă prevede dreptul lucrătorilor la informare și la consultare. Articolul 28 din Cartă prevede că lucrătorii și angajatorii sau organizațiile lor au dreptul, în conformitate cu dreptul Uniunii și cu legislațiile și practicile naționale, de a negocia și de a încheia convenții colective la nivelurile corespunzătoare. Articolul 23 din Cartă prevede dreptul la egalitatea între femei și bărbați în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea.***

(4) ***CSE*** stabilește că toți lucrătorii au dreptul la condiții de muncă corecte. Aceasta recunoaște dreptul tuturor lucrătorilor la o remunerație echitabilă, suficientă ca să asigure un nivel de trai decent pentru ei și familiile lor. ***De asemenea,*** ea 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***, dreptul tuturor lucrătorilor și al angajatorilor de a se asocia în organizații locale, naționale și internaționale pentru protecția intereselor lor economice și sociale și dreptul la negociere colectivă***.

[8] JO C 326, 26.10.2012, p. 391.

(5) Capitolul II al Pilonului european al drepturilor sociale ***(denumit în continuare „pilonul”)***, 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 ▌ reafirmă dreptul lucrătorilor la salarii echitabile care să asigure un nivel de trai decent. Acesta 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, acesta reamintește că sărăcia persoanelor încadrate în muncă trebuie să fie preîntâmpinată și că toate salariile trebuie să fie stabilite într-un mod transparent și previzibil, ***în conformitate cu practicile naționale*** și cu respectarea autonomiei partenerilor sociali. ***Principiul nr. 8 al pilonului prevede consultarea partenerilor sociali cu privire la elaborarea și punerea în aplicare a politicilor economice, sociale și de ocupare a forței de muncă, în conformitate cu practicile naționale, precum și că partenerii sociali trebuie să fie încurajați să negocieze și să încheie acorduri colective în chestiuni relevante pentru ei, respectându-le în același timp autonomia și dreptul la acțiune colectivă***.

(6) Orientarea 5 din anexa la Decizia (UE) 2020/1512 a Consiliului[9] ***solicită statelor membre care au mecanisme naționale de stabilire a salariului minim legal*** să asigure o implicare efectivă a partenerilor sociali în stabilirea salariilor, asigurând salarii echitabile care să permită un nivel de trai decent***, ținând seama în mod special de grupurile cu venituri medii și mai mici***, în vederea unei convergențe ascendente. Orientarea respectivă solicită de asemenea statelor membre să promoveze dialogul social și negocierile colective în vederea stabilirii salariilor. Aceasta solicită totodată statelor membre și partenerilor sociali să se asigure că toți lucrătorii primesc salarii adecvate și echitabile, beneficiind de convenții colective sau de 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***, respectând în același timp practicile naționale***. Comunicarea Comisiei din 17 septembrie 2020 intitulată „Strategia anuală privind creșterea durabilă 2021" stipulează că statele membre ar trebui să adopte măsuri pentru a asigura condiții de muncă echitabile. În plus, comunicarea Comisiei din 17 septembrie 2019 intitulată „Strategia anuală privind creșterea durabilă 2020" a reamintit că, în contextul adâncirii diviziunilor sociale, este important să se asigure faptul că fiecare lucrător primește un salariu ***echitabil***. Au fost adresate recomandări specifice în funcție de țară anumitor state membre în domeniul salariilor minime ***cu scopul de a îmbunătăți stabilirea și actualizarea salariilor minime***.

[9] Decizia (UE) 2020/1512 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).

(7) Condițiile de trai și de muncă îmbunătățite, inclusiv prin salarii minime adecvate, sunt în avantajul lucrătorilor și al întreprinderilor din Uniune, ***precum și al societății și economiei în general***, și constituie o premisă a realizării unei creșteri ***echitabile,*** 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 Uniune***, la prevenirea și reducerea inegalităților salariale și sociale și la promovarea progresului economic*** și social și a convergenței ascendente. Concurența pe piața internă ar trebui să se bazeze pe standarde sociale ridicate, ***inclusiv pe un nivel ridicat de protecție a lucrătorilor și pe crearea unor locuri de muncă de calitate, precum și*** pe inovare și pe îmbunătățiri ale productivității sustenabile, asigurând condiții de concurență echitabile.

(8) Atunci când sunt stabilite la niveluri adecvate, salariile minime***, astfel cum sunt prevăzute în dreptul intern sau în convențiile colective,*** protejează veniturile ***lucrătorilor, în special ale*** lucrătorilor defavorizați, contribuie la asigurarea unui trai decent, astfel cum se ***urmărește*** prin Convenția nr. 131 (1970) a Organizației Internaționale a Muncii ***(OIM)*** privind fixarea salariilor minime. Salariile minime ***care asigură un nivel de trai decent și ating astfel un prag de decență pot contribui la reducerea sărăciei la nivel național,*** la susținerea cererii interne ***și a puterii de cumpărare***, îmbunătățesc stimulentele pentru găsirea unui loc de muncă, reduc inegalitățile salariale***, diferența de remunerare între femei și bărbați*** și sărăcia persoanelor încadrate în muncă ***și limitează scăderea veniturilor în timpul recesiunilor economice***.

(9) Sărăcia persoanelor încadrate în muncă din Uniune a crescut în ultimul deceniu și tot mai mulți lucrători sunt confruntați cu sărăcia. În timpul recesiunilor economice, rolul unor salarii minime adecvate în protecția lucrătorilor cu salarii mici este deosebit de important, întrucât aceștia sunt mai vulnerabili la consecințele unor astfel de recesiuni, și este esențial pentru a sprijini o redresare economică durabilă și incluzivă, care să conducă la mai multe locuri de muncă de calitate. Pentru o redresare durabilă, este vital ca întreprinderile să prospere, în special microîntreprinderile și întreprinderile mici. Având în vedere efectele pandemiei de COVID-19, este important să se evalueze adecvarea salariilor în sectoarele cu salarii mici, care s-au dovedit a fi esențiale și de mare valoare socială în timpul crizei.

(10) Femeile, ***lucrătorii tineri, lucrătorii migranți, părinții singuri, lucrătorii*** cu un nivel scăzut de calificare***, persoanele cu dizabilități și în special*** persoanele ***care sunt afectate de forme multiple de discriminare*** sunt în continuare mai susceptibile decât alte grupuri de a primi salariul minim sau salarii mici. ***Având în vedere suprareprezentarea femeilor în locuri de muncă slab remunerate, ameliorarea caracterului adecvat*** al ***salariilor*** minime contribuie la egalitatea de gen, la eliminarea diferențelor de remunerare și de pensii între femei și bărbați, precum și la eliminarea sărăciei pentru femei ***și familiile acestora și contribuie la creșterea economică durabilă în Uniune***.

(11) Criza cauzată de pandemia COVID-19 are un impact semnificativ asupra sectorului serviciilor***, asupra microîntreprinderilor*** și a firmelor mici, ▌ care au un procent ridicat de lucrători cu ***salarii mici sau*** salariul minim. ▌ Salariile minime sunt, ***prin urmare***, importante și din perspectiva tendințelor structurale care remodelează piețele muncii și care se caracterizează tot mai mult prin procente ridicate ale formelor de muncă precare și atipice, ***printre care de multe ori se află munca cu fracțiune de normă, sezonieră, prin intermediul platformelor sau prin agenții de muncă temporară***. Respectivele tendințe au condus***, în multe cazuri,*** la o polarizare sporită a locurilor de muncă, având ca rezultat un procent tot mai mare al ocupațiilor ***și sectoarelor*** 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. ***Este mai dificil pentru lucrătorii cu contracte atipice să se organizeze și să negocieze convenții colective.***

(12) Chiar dacă protecția salariului minim există în toate statele membre, în unele dintre ele, protecția provine din dispoziții legislative ***sau administrative*** și din convenții colective, în timp ce în altele aceasta este asigurată exclusiv prin convenții colective. ***Diferitele tradiții naționale din statele membre ar trebui să fie respectate.***

(13) Protecția salariului minim ***asigurată*** prin convenții colective în cazul ocupațiilor remunerate cu salarii mici este adecvată și ***asigură astfel un nivel de trai decent*** în majoritatea cazurilor ***și s-a dovedit a fi un mijloc eficace de reducere a sărăciei persoanelor încadrate în muncă.*** În numeroase state membre salariile minime legale sunt, ***de obicei***, scăzute în comparație cu alte salarii din economie. 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. ▌

(14) Nu toți lucrătorii din Uniune sunt protejați ***efectiv*** prin salarii minime ***deoarece***, 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. S-a constatat că o astfel de nerespectare afectează, în special, femeile, lucrătorii tineri, ***lucrătorii slab calificați, lucrătorii migranți, părinții singuri,*** persoanele ***cu dizabilități, lucrătorii cu forme atipice de ocupare a forței de muncă, cum ar fi lucrătorii temporari și lucrătorii cu fracțiune de normă, și lucrătorii din agricultură și din sectorul ospitalității,*** ceea ce are drept consecință scăderea salariilor. În statele membre în care protecția salariului minim este asigurată exclusiv prin convenții colective, se estimează că procentul lucrătorilor care nu sunt acoperiți variază între 2 % și 55 % din totalul lucrătorilor.

(15) Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități prevede că lucrătorii cu dizabilități, inclusiv cei care au un loc de muncă protejat, primesc o remunerație egală pentru muncă de valoare egală. Principiul respectiv este relevant și în ceea ce privește protecția salariului minim.

(16) În timp ce purtarea unor negocieri colective puternice***, în special*** 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, printre altele din cauza tranzițiilor structurale din economie către sectoare mai puțin sindicalizate și a unui declin al apartenenței la sindicate, ***în special ca urmare a practicilor antisindicale și*** a creșterii numărului formelor de muncă ***precare*** și atipice. ***În plus, în urma crizei financiare din 2008, negocierile colective la nivel sectorial și intersectorial au fost supuse presiunilor în anumite state membre. Cu toate acestea, negocierea colectivă la nivel sectorial și intersectorial constituie un mijloc esențial pentru asigurarea unei protecții adecvate a salariului minim și, prin urmare, este necesar să fie promovată și consolidată.***

(17) 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 salariului minim în Uniune, în conformitate cu articolul 154 din TFUE. 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***, cu respectarea principiului subsidiarității, pentru a îmbunătăți condițiile de trai și de muncă*** în Uniune***, în special caracterul adecvat*** al salariilor minime, ținând seama de rezultatele consultării partenerilor sociali.

(18) ***În vederea îmbunătățirii condițiilor de trai și de muncă și a convergenței sociale ascendente în Uniune,*** prezenta directivă stabilește cerințe minime la nivelul Uniunii ***și stabilește obligații procedurale privind caracterul adecvat al salariilor minime legale și consolidează*** accesul ***efectiv al lucrătorilor*** la o protecție a salariului minim, sub forma unui salariu minim legal ***în statele în care acesta există sau este prevăzut*** în convențiile colective, astfel cum sunt definite în sensul prezentei directive. ***Prezenta directivă promovează, de asemenea, negocierile colective pentru stabilirea salariilor***.

(19) În conformitate cu articolul 153 alineatul (5) din ***TFUE***, prezenta directivă nu urmărește nici să armonizeze nivelul salariilor minime pe teritoriul Uniunii, nici să instituie un mecanism uniform de stabilire a salariilor minime. Aceasta nu interferează cu libertatea statelor membre de a stabili salarii minime legale sau de a promova accesul la protecția salariului minim asigurată prin convențiile colective, în conformitate cu ***dreptul intern, practica națională*** și particularitățile fiecărui stat membru în parte și cu respectarea deplină a competențelor naționale și a ***dreptului partenerilor sociali de a încheia acorduri***. Prezenta directivă nu impune ***și nu ar trebui să fie interpretată ca și cum ar impune*** statelor membre în care formarea salariului este asigurată exclusiv prin intermediul convențiilor colective obligația de a introduce un salariu minim legal și nici obligația de a declara aplicabilitatea generală a convențiilor colective. În plus, prezenta directivă nu stabilește nivelul de remunerare, care ține de ***dreptul*** partenerilor sociali ***de a încheia acorduri*** la nivel național și de competența relevantă a statelor membre.

(20) Prezenta directivă ia în considerare faptul că, în conformitate cu Convenția din 2006 privind munca în domeniul maritim[10], astfel cum a fost modificată, statele membre care au ratificat convenția respectivă au obligația de a stabili proceduri de stabilire a salariilor minime pentru navigatori, după consultarea organizațiilor reprezentative ale proprietarilor de nave și ale navigatorilor. Organizațiile reprezentative ale proprietarilor de nave și ale navigatorilor au obligația să participe la astfel de proceduri. Având în vedere natura lor specifică, actele statelor membre care rezultă din astfel de proceduri nu ar trebui să facă obiectul normelor privind salariile minime legale prevăzute în capitolul II din prezenta directivă. Astfel de acte nu ar trebui să interfereze cu negocierile colective libere dintre proprietarii de nave sau organizațiile lor și organizațiile navigatorilor.

[10] Decizia 2007/431/CE a Consiliului din 7 iunie 2007 de autorizare a ratificării de către statele membre, în interesul Comunității Europene, a Convenției din 2006 a Organizației Internaționale a Muncii privind munca în domeniul maritim (JO L 161, 22.6.2007, p. 63).

(21) ***În condițiile respectării Regulamentului (CE) nr. 593/2008*** al Parlamentului European și al Consiliului[11]**,** prezenta directivă ar trebui să se aplice lucrătorilor care au un contract de muncă sau un raport de muncă definit în dreptul, 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, ▌ ***atât din sectorul privat, cât și din cel public, lucrătorii casnici, lucrătorii la cerere, lucrătorii intermitenți, lucrătorii pe bază de tichete, lucrătorii prin intermediul platformelor, stagiarii, ucenicii și alți lucrători cu contracte atipice, precum și falșii lucrători independenți și lucrătorii nedeclarați ar putea*** intra sub incidența prezentei directive. Persoanele care desfășoară în mod real activități independente nu intră sub incidența prezentei directive întrucât nu îndeplinesc criteriile respective. 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.

[11] Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) (JO L 177, 4.7.2008, p. 6).

(22) Buna funcționare a negocierilor colective pentru stabilirea salariilor constituie un mijloc important prin care se asigură protecția lucrătorilor prin salarii minime adecvate, ***care asigură la rândul lor un nivel de trai decent***. În statele membre în care există salarii minime legale, negocierile colective sprijină evoluția generală a salariilor și, prin urmare, contribuie la îmbunătățirea gradului de adecvare a salariilor minime, ***precum și a condițiilor de trai și de muncă ale lucrătorilor***. 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 de negociere colectivă și de acoperirea negocierilor colective. Existența unor negocieri colective puternice și funcționale, alături de o acoperire ridicată a convențiilor colective sectoriale sau intersectoriale sporesc gradul de adecvare și acoperirea salariilor minime.

(23) Protecția salariului minim prin convențiile colective este benefică atât pentru lucrători și angajatori, cât și pentru întreprinderi. În unele state membre nu există salarii minime legale. În respectivele state membre, salariile, inclusiv protecția salariului minim, sunt asigurate exclusiv prin negocieri colective între partenerii sociali. Salariile medii din statele membre respective se numără printre cele mai ridicate din Uniune. Sistemele respective sunt caracterizate de o acoperire foarte ridicată a negocierilor colective, precum și de afilierea ridicată atât la organizațiile patronale, cât și la sindicate. Salariile minime stabilite prin convenții colective, care au fost declarate ca fiind general aplicabile fără nicio intervenție din partea autorității de declarare în ceea ce privește conținutul dispozițiilor aplicabile, nu ar trebui să fie considerate a fi salarii minime legale.

(24) În contextul declinului acoperirii negocierilor colective, este esențial ca statele membre să promoveze negocierile colective***, să faciliteze exercitarea dreptului la negociere colectivă pentru stabilirea salariilor și, astfel, să consolideze stabilirea salariilor prevăzută în*** convențiile colective ***pentru a îmbunătăți protecția salariului minim al lucrătorilor***. Statele membre ***au ratificat Convenția nr. 87 (1948) a OIM privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical și Convenția nr. 98 (1949) a OIM privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și*** **negociere colectivă.** ***Dreptul la negociere colectivă este recunoscut în temeiul respectivelor convenții ale OIM, al Convenției nr. 151 (1978) a OIM privind relațiile de muncă (servicii publice) și al Convenției nr. 154 (1981) a OIM privind negocierile colective, precum și în temeiul Convenției pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale și al CSE. Articolele 12 și 28 din Cartă garantează libertatea de întrunire și de asociere și, respectiv, dreptul de negociere și de acțiune colectivă. În conformitate cu preambulul său, Carta reafirmă respectivele drepturi, astfel cum acestea rezultă în special din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale și din Cartele sociale adoptate de Uniune și de Consiliul Europei. Statele membre ar trebui să ia, după caz și în conformitate cu dreptul intern și practica națională, măsuri de promovare a*** negocierilor colective ***privind stabilirea salariilor***. ***Astfel de măsuri ar putea include, printre altele, măsuri de facilitare a accesului reprezentanților sindicatelor la lucrători***.

(25) Statele membre cu o acoperire mare a negocierilor colective tind să aibă un procent scăzut al lucrătorilor cu salarii mici și salarii minime ridicate. Statele membre cu un procent scăzut al persoanelor cu salarii mici au o rată de acoperire a negocierilor colective de peste ***80 %***. În mod similar, majoritatea statelor membre cu niveluri ridicate ale salariului minim în raport cu salariul ***mediu*** au o acoperire a negocierilor colective de peste ***80 %. Prin urmare, fiecare stat membru cu o rată de acoperire a negocierilor colective sub 80 % ar trebui să adopte măsuri în vederea consolidării acestor negocieri colective.*** Fiecare ***stat membru cu o acoperire a negocierilor colective sub un prag de 80 % ar trebui să ofere un cadru de condiții favorabile negocierilor colective și să stabilească un plan de acțiune pentru a promova negocierile colective în vederea creșterii treptate a ratei de acoperire a negocierilor colective. Pentru a respecta autonomia partenerilor sociali, care include dreptul la negociere colectivă, dar exclude orice obligație de a încheia convenții colective, pragul de 80 % pentru acoperirea negocierilor colective ar trebui să fie interpretat doar ca un indicator care declanșează obligația de a stabili un plan de acțiune.***

Respectivul plan de acțiune ar trebui să fie reexaminat periodic, cel puțin o dată la cinci ani, și, dacă este necesar, să fie revizuit. Planul de acțiune și eventualele sale actualizări ar trebui să fie notificate Comisiei și puse la dispoziția publicului. Fiecare stat membru ar trebui să poată decide cu privire la forma adecvată a planului său de acțiune. Un plan de acțiune care a fost adoptat de un stat membru înainte de intrarea în vigoare a prezentei directive poate să fie considerat a fi un plan de acțiune în temeiul prezentei directive, cu condiția să conțină acțiuni menite să promoveze în mod eficace negocierile colective și să îndeplinească cerințele prevăzute de prezenta directivă. Fiecare stat membru ar trebui să stabilească un astfel de plan de acțiune după consultarea partenerilor sociali sau prin acord cu aceștia sau ca urmare a unei solicitări comune a partenerilor sociali, cu respectarea acordului dintre aceștia. Rata de acoperire a negocierilor colective variază în mod semnificativ de la un stat membru la altul din cauza mai multor factori, printre care tradiția și practica națională, precum și contextul istoric. Acest aspect ar trebui luat în considerare atunci când se analizează progresele înregistrate în direcția unei acoperiri mai mari a negocierilor colective, în special în ceea ce privește planul de acțiune prevăzut în prezenta directivă.

(26) Sunt necesare norme clare, proceduri și practici ***eficace*** pentru stabilirea și actualizarea salariilor minime legale, pentru a asigura salarii minime adecvate, protejând în același timp locurile de muncă ***existente și creând altele noi, condiții de concurență echitabile*** și competitivitatea firmelor, inclusiv a ***microîntreprinderilor și*** a întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri). Respectivele norme, proceduri și practici includ o serie de ***componente care să contribuie la*** gradul de adecvare al salariilor minime legale, inclusiv criterii ***care să îndrume statele membre în stabilirea și actualizarea salariilor minime*** și indicatori pentru evaluarea gradului ***lor*** de adecvare, actualizări periodice și în timp util, existența unor organe consultative și implicarea partenerilor sociali. O implicare eficace și în timp util a acestora din urmă ***în stabilirea și actualizarea salariilor minime legale, precum și în stabilirea sau modificarea mecanismelor de indexare automată, acolo unde acestea există,*** constituie un alt element de bună guvernanță, care permite existența unui proces decizional informat și incluziv. ***Statele membre ar trebui să furnizeze partenerilor sociali informații relevante privind stabilirea și actualizarea salariului minim legal. Acordarea posibilității partenerilor sociali de a emite avize și de a primi un răspuns motivat la avizele exprimate înainte de prezentarea propunerilor privind stabilirea și actualizarea salariului minim legal și înainte de luarea oricărei decizii ar putea contribui la implicarea corespunzătoare a partenerilor sociali în respectivul proces.***

(27) Statele membre care utilizează un mecanism de indexare automată, inclusiv mecanisme semiautomate în care este garantată cel puțin o creștere minimă obligatorie a salariului minim legal, ar trebui, de asemenea, să aplice procedurile de actualizare a salariului minim legal, cel puțin o dată la patru ani. Respectivele actualizări periodice ar trebui să constea într-o evaluare a salariului minim, ținând seama de criteriile directoare, urmată, dacă este necesar, de o modificare a cuantumului. Frecvența ajustărilor indexării automate, pe de o parte, și actualizările salariilor minime legale, pe de altă parte, ar putea să difere. Statele membre în care nu există mecanisme de indexare automată sau semiautomată ar trebui să își actualizeze salariul minim legal cel puțin o dată la doi ani.

(28) Salariile minime sunt considerate a fi adecvate dacă sunt echitabile în raport cu distribuția salariilor în statul membru relevant și oferă un nivel de trai decent ***lucrătorilor pe baza unui contract de muncă cu normă întreagă***. Gradul de adecvare al salariilor minime legale este determinat ***și evaluat de fiecare stat membru*** având în vedere condițiile ***sale*** socioeconomice naționale, inclusiv creșterea ocupării forței de muncă, competitivitatea și evoluțiile regionale și sectoriale. ***În scopul determinării respective, statele membre ar trebui să ia în considerare*** puterea de cumpărare, ***nivelurile și evoluțiile*** productivității ***naționale pe termen lung***, ***precum și*** nivelul salariilor, distribuția și creșterea lor.

Printre alte instrumente, un coș de bunuri și servicii la prețuri reale stabilite la nivel național poate fi esențial pentru determinarea costului vieții în scopul atingerii unui nivel de trai decent. Pe lângă necesitățile materiale, cum ar fi hrana, îmbrăcămintea și locuințele, ar putea fi luată în considerare și necesitatea de a participa la activități culturale, educaționale și sociale. Este oportun să se ia în considerare stabilirea și actualizarea salariilor minime legale separat de mecanismele de sprijin pentru venit. Statele membre ar trebui să utilizeze indicatori și valori de referință asociate pentru a-și ghida evaluarea gradului de adecvare al salariilor minime legale. Statele membre ar putea alege dintre indicatorii utilizați în mod obișnuit la nivel internațional ***și/sau indicatori utilizați la nivel național. Respectiva evaluare s-ar putea baza pe valori de referință utilizate în mod obișnuit la nivel internațional,*** cum ar fi ***raportul dintre salariul minim brut și*** 60 % din salariul median brut și ***raportul dintre salariul minim brut și*** 50 % din salariul mediu brut***, care în prezent nu sunt îndeplinite de toate statele membre, sau raportul dintre*** salariul minim ***net și 50 % sau 60 % din salariul mediu net***. ***Evaluarea s-ar putea baza, de asemenea, pe valori de referință asociate indicatorilor utilizați la*** nivel ***național, cum ar fi compararea salariului minim net cu pragul de sărăcie și puterea de cumpărare a salariilor minime***.

(29) ***Fără a aduce atingere competenței statelor membre de a stabili salariul*** minim ***legal și de a permite variații și deduceri, este important să se evite utilizarea pe scară largă a*** variațiilor și deducerilor ***deoarece acestea riscă să aibă un impact negativ asupra gradului de adecvare al salariilor*** minime. ***Ar trebui să se asigure că variațiile și deducerile respectă principiile nediscriminării și proporționalității. Variațiile și*** deducerile ***ar trebui, prin urmare, să urmărească un obiectiv legitim. Exemple de asemenea deduceri ar putea fi recuperarea*** sumelor plătite supraevaluate sau deducerile dispuse de o autoritate judiciară ***sau administrativă***. ***Alte deduceri***, cum ar fi ***deducerile*** legate de echipamentul necesar pentru îndeplinirea unei activități profesionale sau deducerile alocațiilor în natură, de exemplu cazarea, ***prezintă un risc ridicat să fie disproporționate. În plus, nicio dispoziție din prezenta directivă nu ar trebui să fie interpretată ca impunând statelor membre obligația de a introduce variații ale salariilor minime sau deduceri din acestea.***

(30) Este necesar un sistem eficace de aplicare a legii, care să includă monitorizare, controale și inspecții pe teren ***fiabile***, pentru a se asigura funcționarea ***și respectarea*** cadrelor naționale ale salariilor minime legale. Pentru a consolida eficacitatea autorităților de aplicare a legii, este necesară de asemenea o cooperare strânsă cu partenerii sociali, inclusiv pentru soluționarea provocărilor critice, precum cele legate de subcontractarea ***abuzivă***, de falsa activitate independentă sau de orele suplimentare neînregistrate ***sau riscurile pentru sănătate și siguranță legate de o intensitate a muncii crescută***. ***Capacitățile autorităților de aplicare a legii ar trebui, de asemenea, dezvoltate, în special prin formare și orientare. Vizitele de rutină și neanunțate, procedurile judiciare și administrative și sancțiunile în caz de încălcare sunt mijloace importante pentru a-i descuraja pe angajatori să comită încălcări***.

(31) Punerea efectivă în aplicare a unei protecții a salariului minim, stabilită prin dispoziții legale sau asigurată prin convențiile colective, este esențială în ***acordarea și*** executarea contractelor de achiziții publice și de concesiune. Nerespectarea convențiilor colective care asigură protecția salariului minim poate într-adevăr apărea în contextul executării unor astfel de contracte sau în cel al lanțului de subcontractare ulterior ▌, 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, ▌ în conformitate cu articolul 30 alineatul (3) și articolul 42 alineatul (1) din Directiva 2014/23/UE[12], cu articolul 18 alineatul (2) și articolul 71 alineatul (1) din Directiva 2014/24/UE[13] și cu articolul 36 alineatul (2) și articolul 88 alineatul (1) din Directiva 2014/25/UE a Parlamentului European și a Consiliului[14]***, autoritățile contractante și entitățile contractante din domeniul achizițiilor publice au obligația să ia măsurile corespunzătoare, inclusiv posibilitatea de a introduce condiții de executare a contractului, și să se asigure că operatorii economici aplică lucrătorilor lor salariile stabilite prin convenții colective pentru sectorul și zona geografică relevantă și respectă drepturile lucrătorilor și ale sindicatelor în temeiul Convenției nr. 87 (1948) a OIM privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical și al Convenției nr. 98 (1949) a OIM privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și de negociere colectivă, astfel cum se menționează în directivele respective, pentru a respecta obligațiile aplicabile în domeniul dreptului muncii. Cu toate acestea, prezenta directivă nu creează nicio obligație suplimentară în legătură cu directivele respective.***

---

12 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).

13 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).

14 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).

(32) Pentru solicitanții de sprijin financiar din fondurile și programele Uniunii, în temeiul Regulamentului (UE) 2021/1060 al Parlamentului European și al Consiliului[15] și al condițiilor favorizante prevăzute în cadrul acestuia, normele privind achizițiile publice și concesiunile ar trebui să se aplice în mod adecvat, inclusiv în ceea ce privește respectarea dispozițiilor convențiilor colective de muncă.

(33) Monitorizarea și colectarea fiabilă a datelor sunt ***esențiale pentru protecția eficace a salariului minim. În scopul colectării datelor, statele membre se pot baza pe anchete prin sondaj suficient de reprezentative, pe baze de date naționale, pe date Eurostat armonizate și pe alte surse accesibile publicului, cum ar fi Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică. În cazuri excepționale în care nu sunt disponibile date exacte, statele membre ar putea utiliza estimări. Angajatorii, în special microîntreprinderile și alte IMM-uri, nu ar trebui să suporte o sarcină administrativă inutilă în ceea ce privește implementarea cerințelor privind colectarea datelor.*** Comisia ar trebui să prezinte Parlamentului European și Consiliului, ***o dată la doi ani***, ***propria analiză asupra nivelurilor și*** evoluției gradului de adecvare și a acoperirii salariilor minime ***legale, precum și acoperirea negocierilor colective***, pe baza datelor și a informațiilor ▌ care trebuie furnizate de statele membre.

[15] Regulamentul (UE) 2021/1060 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 iunie 2021 de stabilire a dispozițiilor comune privind Fondul european de dezvoltare regională, Fondul social european Plus, Fondul de coeziune, Fondul pentru o tranziție justă și Fondul european pentru afaceri maritime, pescuit și acvacultură și de stabilire a normelor financiare aplicabile acestor fonduri, precum și Fondului pentru azil, migrație și integrare, Fondului pentru securitate internă și Instrumentului de sprijin financiar pentru managementul frontierelor și politica de vize (JO L 231, 30.6.2021, p. 159).

În plus, progresele ar trebui să fie monitorizate în cadrul procesului de coordonare a politicilor economice și de ocupare a forței de muncă la nivelul Uniunii. În acest context, ***Consiliul și Comisia pot solicita*** Comitetului pentru ocuparea forței de muncă ***și Comitetului pentru protecție socială, în conformitate cu articolele 150 și, respectiv, 160 din TFUE,*** să examineze, ***în domeniul lor respectiv de competență, evoluția acoperirii negocierilor colective și gradul de adecvare al salariilor minime*** în statele membre, pe baza ***raportului*** elaborat de Comisie și a altor instrumente de supraveghere multilaterale, cum ar fi analiza comparativă. ***În cursul unei asemenea examinări, comitetele au obligația să implice partenerii sociali de la nivelul Uniunii, inclusiv partenerii sociali transsectoriali, în conformitate cu articolele 150 și, respectiv, 160 din TFUE.***

(34) Lucrătorii ar trebui să aibă acces cu ușurință la informații cuprinzătoare privind salariile minime legale, precum și privind protecția salariului minim asigurată de convențiile colective cu aplicabilitate generală, pentru a asigura transparența și previzibilitatea în ceea ce privește condițiile lor de muncă, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități, în conformitate cu Directiva (UE) 2016/2102 a Parlamentului European și a Consiliului[16].

[16] Directiva (UE) 2016/2102 a Parlamentului European și a Consiliului din 26 octombrie 2016 privind accesibilitatea site-urilor web și a aplicațiilor mobile ale organismelor din sectorul public (JO L 327, 2.12.2016, p. 1).

(35) Lucrătorii ***și reprezentanții lor, inclusiv cei care sunt membri ai sindicatelor sau reprezentanți ai acestora,*** ar trebui să fie în măsură să își exercite dreptul ***la apărare*** atunci când le sunt încălcate drepturile referitoare la protecția salariului minim ***prevăzute în dreptul intern sau în convențiile colective***. Pentru a preveni privarea lucrătorilor de drepturile lor ***prevăzute în dreptul intern sau în convențiile colective*** 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 ***lucrătorii*** au acces la o soluționare eficace***, în timp util*** și imparțială a litigiilor și au dreptul la reparații, ▌ precum și la o protecție ***juridică și/sau administrativă*** eficace împotriva oricărei forme de prejudiciu***, în cazul în care*** decid să își exercite dreptul la ***apărare***. ***Implicarea partenerilor sociali în dezvoltarea permanentă a unor mecanisme imparțiale de soluționare a litigiilor în statele membre poate fi benefică. Lucrătorii ar trebui să fie informați cu privire la mecanismele de reparație în scopul exercitării dreptului lor la o cale de atac***.

(36) Comisia ar trebui să efectueze o evaluare care să ofere baza unei examinări a punerii efective în aplicare a prezentei directive. Parlamentul European și Consiliul ar trebui să fie informate cu privire la rezultatele unei astfel de examinări.

(37) Deși reformele și măsurile adoptate de statele membre pentru a promova o protecție adecvată a salariului minim pentru lucrători reprezintă pași în direcția corectă, acestea nu sunt ***întotdeauna*** cuprinzătoare și sistematice. În plus, ***măsurile luate la nivelul Uniunii pentru a crește*** gradul de adecvare și acoperirea salariilor minime ***pot contribui la îmbunătățirea în continuare a condițiilor de trai și de muncă în Uniune și la atenuarea preocupărilor legate de posibilele efectele economice negative care rezultă din măsurile izolate ale statelor membre***. 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 TUE. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este prevăzut la articolul respectiv, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea obiectivelor respective.

(38) Prezenta directivă stabilește ***obligații procedurale ca*** 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***, inclusiv, mai ales, în ceea ce privește reducerea sau eliminarea salariilor minime***.

(39) La punerea în aplicare a prezentei directive, statele membre ar trebui să evite impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice ***inutile, în special, dacă acestea îngreunează*** crearea și dezvoltarea IMM-urilor. Prin urmare, statele membre sunt ***încurajate*** să evalueze impactul pe care măsurile lor de transpunere îl vor avea asupra IMM-urilor, pentru a se asigura că acestea nu sunt afectate în mod disproporționat, acordând o atenție deosebită microîntreprinderilor și sarcinii administrative, și să publice rezultatele unor asemenea evaluări. Dacă statele membre constată că IMM-urile sunt afectate în mod disproporționat de măsurile de transpunere, acestea ar trebui să ia în considerare introducerea de măsuri pentru a sprijini IMM-urile în a-și adapta structurile de remunerare la noile cerințe.

(40) Regulamentele (UE) 2021/240[17] și (UE) 2021/1057[18] 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, extinderea accesului, precum și în ceea ce privește aplicarea legii și consolidarea capacităților generale legate de implementarea cadrelor menționate***. În conformitate cu Regulamentul (UE) 2021/1057, statele membre au obligația să aloce o sumă adecvată pentru consolidarea capacităților partenerilor sociali,***

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

[17] Regulamentul (UE) 2021/240 al Parlamentului European și al Consiliului din 10 februarie 2021 de instituire a unui Instrument de sprijin tehnic (JO L 57, 18.2.2021, p. 1).

[18] Regulamentul (UE) 2021/1057 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 iunie 2021 de instituire a Fondului social european Plus (FSE+) și de abrogare a Regulamentului (UE) nr. 1296/2013 (JO L 231, 30.6.2021, p. 21).

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Obiect

(1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de trai și de muncă în Uniune, ***în special a gradului de adecvare al salariilor minime pentru lucrători, pentru a contribui la convergența socială ascendentă și a reduce inegalitatea salarială***, prezenta directivă instituie un cadru pentru:

(a) ***un grad corespunzător de adecvare a*** salariilor minime ***legale, cu scopul de a asigura condiții de trai și de muncă decente;***

(b) promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor;

(c) ***îmbunătățirea accesului efectiv al*** lucrătorilor ***la drepturile de*** protecție a salariului minim ***în cazurile prevăzute de dreptul național și/sau de*** convenții colective ▌.

▌

(2) Prezenta directivă nu aduce atingere respectării depline a autonomiei partenerilor sociali, și nici dreptului acestora de a negocia și de a încheia convenții colective.

(3) ***În conformitate cu articolul 153 alineatul (5) din TFUE,*** prezenta directivă nu aduce atingere ***competenței statelor membre de a stabili nivelul salariilor minime și nici*** posibilității statelor membre de a alege să stabilească salarii minime legale***,*** să promoveze accesul la o protecție a salariului minim ***prevăzută în*** convențiile colective ***sau ambele***.

(4) ***Aplicarea*** prezentei directive ***respectă pe deplin dreptul la negociere colectivă. Nicio dispoziție a prezentei directive nu poate fi interpretată ca impunând oricărui stat membru:***

(a) obligația de a introduce un salariu minim legal în cazul în care formarea salariului este asigurată exclusiv prin intermediul convențiilor colective; sau

(b) obligația de a declara aplicabilitatea generală a vreunei convenții colective.

(5) Actele prin care un stat membru pune în aplicare măsurile privind salariile minime ale navigatorilor stabilite periodic de Comitetul mixt maritim sau de un alt organism autorizat de Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii nu fac obiectul capitolului II din prezenta directivă. Astfel de acte nu aduc atingere dreptului la negociere colectivă și nici posibilității de a adopta niveluri mai ridicate ale salariului minim.

Articolul 2

Domeniu de aplicare

Prezenta directivă se aplică lucrătorilor din Uniune care au un contract de muncă sau un raport de muncă definit de dreptul, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene.

Articolul 3

Definiții

În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:

1. „salariu minim” înseamnă remunerația minimă ***stabilită prin lege sau prin convenții colective*** pe care un angajator***, inclusiv din sectorul public,*** trebuie să o plătească lucrătorilor pentru munca prestată într-o anumită perioadă ▌ ;

2. „salariu minim legal” înseamnă un salariu minim stabilit prin lege sau prin alte dispoziții juridice obligatorii***, cu excepția salariilor minime stabilite prin convenții colective care au fost declarate ca având aplicabilitate generală, fără nicio intervenție în ceea ce privește conținutul dispozițiilor aplicabile din partea autorității de declarare***;

3. „negocieri colective” înseamnă toate negocierile care au loc ***în conformitate cu dreptul intern și practica națională din fiecare stat membru*** între un angajator, un grup de angajatori sau una sau mai multe organizații patronale, pe de o parte, și unul sau mai multe ***sindicate***, pe de altă parte, pentru stabilirea condițiilor de muncă și a condițiilor de angajare; ▌

4. „convenție colectivă” înseamnă ***un acord scris referitor la dispozițiile privind*** condițiile de muncă și ▌ condițiile de angajare, încheiat de partenerii sociali ***care au capacitatea de a negocia în numele lucrătorilor și, respectiv, al angajatorilor, în conformitate cu dreptul intern și practica națională, inclusiv convențiile colective care au fost declarate ca având aplicabilitate generală***;

5. „acoperirea negocierilor colective” înseamnă procentul, la nivel național, al lucrătorilor cărora li se aplică o convenție colectivă***, calculat ca raport între numărul lucrătorilor acoperiți prin convenții colective și numărul lucrătorilor ale căror condiții de muncă pot fi reglementate prin convenții colective în conformitate cu dreptul intern și practica națională.***

Articolul 4

Promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor

(1) Cu scopul de a extinde acoperirea negocierilor colective ***și de a facilita exercitarea dreptului la negociere colectivă pentru stabilirea salariilor***, ***statele membre, cu implicarea partenerilor*** sociali, ***în conformitate cu dreptul intern și practica națională***:

(a) promovează consolidarea și creșterea 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, ***purtate de pe poziții de egalitate,*** între partenerii sociali în ceea ce privește salariile***, în cadrul cărora ambele părți să aibă acces la informații adecvate pentru a-și exercita funcțiile legate de negocierile colective pentru stabilirea salariilor***;

(c) iau măsuri, după caz, pentru a proteja exercitarea dreptului la negociere colectivă pentru stabilirea salariilor și pentru a proteja lucrătorii și reprezentanții sindicatelor împotriva actelor care îi discriminează în ceea ce privește angajarea pe motiv că participă sau doresc să participe la negocieri colective pentru stabilirea salariilor;

(d) în scopul promovării negocierilor colective pentru stabilirea salariilor, iau măsuri, după caz, pentru a proteja sindicatele și organizațiile patronale care participă sau doresc să participe la negocieri colective împotriva oricărui act de interferență din partea celeilalte părți sau a reprezentanților sau membrilor celeilalte părți în înființarea, funcționarea sau administrarea acestora.

(2) ***În plus, fiecare*** stat membru ***în care rata de acoperire a*** negocierilor colective ***este sub pragul de 80 %*** creează ▌ un cadru de condiții favorabile negocierilor colective, fie prin lege, după consultarea partenerilor sociali, fie printr-un acord cu aceștia***. Un astfel de stat membru*** stabilește ***și*** un plan de acțiune pentru promovarea negocierilor colective***. Statul membru*** stabilește un astfel de plan de acțiune ***după consultarea partenerilor sociali sau prin acord cu aceștia sau, ca urmare a unei solicitări comune a partenerilor sociali, cu respectarea acordului dintre aceștia. Planul de acțiune stabilește un calendar clar și măsuri concrete pentru a crește progresiv rata de acoperire a negocierilor colective, cu respectarea deplină a autonomiei partenerilor sociali***. Statul membru ***revizuiește*** planul de acțiune ***periodic și îl actualizează dacă este necesar. În cazul în care un stat membru își actualizează planul de acțiune, o face după consultarea partenerilor sociali sau prin acord cu aceștia, sau ca urmare a unei solicitări comune a partenerilor sociali, cu respectarea acordului dintre aceștia. În orice caz, un astfel de plan de acțiune este revizuit cel puțin o dată la cinci ani. Planul de acțiune și orice actualizare a acestuia sunt făcute publice și notificate*** Comisiei.

CAPITOLUL II

SALARIILE MINIME LEGALE

Articolul 5

Procedura de stabilire a unor salarii minime legale adecvate

(1) Statele membre cu salarii minime legale ***instituie procedurile*** necesare pentru ▌ stabilirea și actualizarea salariilor minime legale***. Procesele de stabilire și actualizare*** sunt ghidate de criterii stabilite pentru a ***contribui la gradul lor*** corespunzător de adecvare, în scopul ***atingerii unui nivel*** de trai ***decent***, ***al reducerii sărăciei persoanelor încadrate în muncă, precum și al promovării*** coeziunii sociale și a unei convergențe ***sociale*** ascendente ***și al reducerii diferenței de remunerare între femei și bărbați***. Statele membre definesc aceste criterii în conformitate cu practicile lor naționale în dreptul intern relevant, în decizii ale organismelor competente sau în acorduri tripartite. Criteriile trebuie să fie definite într-un mod ▌ clar. ***Statele membre pot decide cu privire la ponderea relativă a respectivelor criterii, inclusiv a elementelor menționate la alineatul (2), ținând seama de condițiile lor socioeconomice de la nivel național***.

(2) Criteriile naționale menționate la alineatul (1) trebuie să includă cel puțin următoarele elemente:

(a) puterea de cumpărare a salariilor minime legale, luând în considerare costul vieții ▌ ;

(b) nivelul general al salariilor ▌ și distribuția acestora;

(c) rata de creștere a salariilor ▌ ;

(d) ***nivelurile și*** evoluțiile ▌ productivității ***la nivel național pe termen lung***.

(3) Fără a aduce atingere obligațiilor prevăzute la prezentul articol, statele membre pot folosi, în plus, un mecanism automat de ajustare a indexării salariilor minime legale, bazat pe orice criterii adecvate și în conformitate cu dreptul intern și practicile naționale, cu condiția ca aplicarea mecanismului respectiv să nu conducă la o scădere a salariului minim legal.

(4) Statele membre folosesc valori de referință orientative pentru a ghida evaluarea gradului de adecvare a salariilor minime legale. ***În acest scop, ele pot folosi valori de referință orientative utilizate în mod obișnuit la nivel internațional, cum ar fi 60 % din salariul median brut și 50 % din salariul mediu brut și/sau valori de referință orientative utilizate la nivel național***.

(5) Statele membre ***se asigură că se efectuează actualizări periodice*** și în timp util ***ale*** salariilor minime legale ***cel puțin o dată la doi ani sau, în cazul statelor membre care folosesc un mecanism de indexare automată, astfel cum se menționează la alineatul (3), cel puțin o dată la patru ani***.

(6) ***Fiecare stat membru desemnează sau*** înființează ***unul sau mai multe*** organisme consultative pentru a consilia autoritățile competente cu privire la aspectele legate de salariile minime legale ***și facilitează funcționarea operațională a organismelor respective***.

Articolul 6

Variații și deduceri

(1) ***Atunci când*** statele membre ***permit*** niveluri diferite ale salariului minim legal pentru categorii specifice de lucrători ***sau permit deduceri care reduc remunerația plătită la un nivel inferior celui al salariului minim legal relevant, ele*** se asigură că ***respectivele variații și deduceri respectă principiile nediscriminării și proporționalității, cel din urmă incluzând urmărirea unui*** scop legitim.

(***2)*** ***Nicio dispoziție din prezenta directivă nu poate fi interpretată ca impunând statelor membre obligația de a introduce variații ale salariilor minime legale sau deduceri din acestea.***

Articolul 7

Implicarea partenerilor sociali în stabilirea și actualizarea ***salariilor minime legale***

Statele membre iau măsurile necesare pentru ***a implica*** partenerii sociali ▌în stabilirea și actualizarea ***salariilor minime legale, în timp util și într-un mod eficace, prevăzând participarea lor voluntară la discuții pe parcursul întregului proces decizional***, inclusiv participarea la organismele consultative menționate la articolul 5 alineatul (6) și în special în ceea ce privește:

(a) selectarea și aplicarea criteriilor ***de stabilire a nivelului salariului minim legal și stabilirea unei formule de indexare automată și modificarea sa în cazul în care există o astfel de formulă,*** menționate la articolul 5 alineatele (1), (2) și ***(3)***;

(b) ***selectarea și aplicarea valorilor de referință orientative menționate la articolul 5 alineatul (4) pentru evaluarea gradului de adecvare a salariilor minime legale;***

(c) actualizările ***salariilor minime legale*** menționate la articolul 5 alineatul (5);

(d) stabilirea variațiilor salariului minim legal și a deducerilor din acesta, menționate la articolul 6;

(e) ***deciziile privind atât*** colectarea de date***, cât*** și efectuarea de studii ***și analize*** pentru ***a furniza informații autorităților și altor părți relevante implicate în*** stabilirea salariului minim legal.

Articolul 8

Accesul efectiv al lucrătorilor la salariile minime legale

Statele membre***, cu implicarea partenerilor*** sociali, adoptă următoarele măsuri pentru a spori accesul ***efectiv al*** lucrătorilor la protecția salariului minim legal, după caz***, inclusiv, dacă este cazul, prin consolidarea aplicării sale***:

(a) ***prevăd controale și inspecții*** pe teren ***eficace, proporționale și nediscriminatorii*** efectuate de inspectoratele muncii sau de organismele responsabile cu asigurarea respectării salariilor minime legale ▌***;***

(b) ***dezvoltă capabilitatea autorităților*** de aplicare a legii, ***în special prin formare și orientare, de a viza*** și ***a urmări*** în mod proactiv ***angajatorii neconformi.***

CAPITOLUL III

DISPOZIȚII ORIZONTALE

Articolul 9

Achiziții publice

În conformitate cu Directivele 2014/23/UE, 2014/24/UE și 2014/25/UE, statele membre iau măsurile adecvate pentru a se asigura că, în ***atribuirea și*** executarea contractelor de achiziții publice sau de concesiune, operatorii economici ***și subcontractanții acestora*** respectă ***obligațiile aplicabile privind*** salariile***, dreptul de organizare și negociere colectivă pentru stabilirea salariilor, în domeniul dreptului social și al muncii, stabilite prin dreptul Uniunii, dreptul național, convențiile*** colective ***sau prin dispozițiile dreptului internațional social și al muncii, inclusiv prin Convenția nr. 87 (1948) a OIM privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical și Convenția nr. 98 (1949) a OIM privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă***.

Articolul 10

Monitorizare și colectarea datelor

(1) Statele membre ***iau măsurile corespunzătoare pentru a se asigura că există*** instrumente eficace de colectare a datelor ▌ pentru a monitoriza ***protecția salariului minim***.

(2) Statele membre raportează ***o dată la doi ani*** Comisiei următoarele date ***și informații***, înaintea datei de 1 octombrie a ***anului de raportare***:

(a) rata de acoperire al negocierilor colective și evoluția acesteia;

(b) în ceea ce privește salariile minime legale:

(i) nivelul salariului minim legal și procentul lucrătorilor acoperiți de acesta;

(ii) ***o descriere a variațiilor și deducerilor*** existente ***și motivele introducerii acestora, precum*** și procentul lucrătorilor acoperiți de ***variații, în măsura în care datele sunt disponibile***;

▌

(c) în ceea ce privește protecția salariului minim legal asigurată exclusiv prin convenții colective:

(i) ***cele mai scăzute salarii stabilite prin convenții colective care acoperă persoanele cu salarii mici sau o estimare a acestora, în cazul în care autoritățile naționale responsabile nu dispun de date exacte, și*** procentul lucrătorilor acoperiți ***de ele sau o estimare a acestuia, în cazul în care autoritățile naționale responsabile nu dispun de date exacte;***

▌

(ii) nivelul salariilor plătite lucrătorilor care nu ***sunt acoperiți de convenții colective*** și raportul dintre acesta și nivelul salariilor plătite lucrătorilor ***acoperiți de convenții colective***.

Statele membre care trebuie să respecte obligațiile de raportare menționate la litera (c) de la primul paragraf au obligația de a raporta datele menționate la punctul (i) de la litera menționată cel puțin în ceea ce privește convențiile colective sectoriale, geografice și alte convenții colective care implică mai mulți angajatori, inclusiv cele declarate ca având aplicabilitate generală.

▌

Statele membre furnizează statisticile și informațiile menționate la prezentul alineat, defalcate în funcție de gen, vârstă, dizabilitate, dimensiunea companiei și sector***, în măsura în care sunt disponibile***.

Primul raport trebuie să acopere anii ..., ... și ... [X, Y, Z: cei trei ani care preced anul menționat la articolul 17 alineatul (1)] și trebuie să fie prezentat până la 1 octombrie ... [trei ani de la anul intrării în vigoare a prezentei directive]. Statele membre pot omite statisticile și informațiile care nu sunt disponibile înainte de ... [doi ani de la data intrării în vigoare a prezentei directive].

▌

(3) Comisia ***analizează*** datele ***și informațiile*** transmise de statele membre în rapoartele menționate la alineatul (2) și ***în planurile de acțiune menționate la articolul 4 alineatul (2)***. ***Comisia prezintă*** Parlamentului European și Consiliului***, o dată la doi ani, rapoarte în acest sens și publică în același timp datele și informațiile transmise de statele membre***.

▌

Articolul 11

Informații privind protecția salariului minim

Statele membre se asigură că informațiile privind salariile minime legale și protecția salariului minim asigurată prin convenții colective cu aplicabilitate generală, inclusiv informațiile privind mecanismele de reparație, sunt puse la dispoziția publicului, dacă este necesar în limba cea mai relevantă, astfel cum stabilește statul membru, într-un mod cuprinzător și ușor accesibil, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități.

Articolul 12

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 eficace***, în timp util*** și imparțială a litigiilor și au dreptul la reparații ▌în cazul încălcării drepturilor ▌legate de salariile minime legale sau de protecția salariului minim***, atunci când astfel de drepturi sunt prevăzute în dreptul național sau în*** convenții colective.

(2) Statele membre iau măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii ***și reprezentanții lucrătorilor***, inclusiv pe cei care sunt ***membri de sindicat sau*** reprezentanți ai ***sindicatelor***, 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 aplicării ***legii în cazul încălcării*** drepturilor legate de ***protecția*** salariului minim***, atunci când astfel de drepturi sunt prevăzute în dreptul intern sau în*** convenții colective.

Articolul 13

Sancțiuni

Statele membre stabilesc normele referitoare la sancțiunile aplicabile în cazul încălcării ***drepturilor și obligațiilor care intră în domeniul de aplicare al prezentei directive, atunci când respectivele drepturi și obligații sunt prevăzute în dreptul intern sau în convențiile colective***. ***În statele membre în care nu sunt stabilite salarii minime legale, respectivele norme pot conține sau s-ar putea limita la o trimitere la despăgubirile și/sau sancțiunile contractuale prevăzute, după caz, în normele privind executarea convențiilor colective.*** Sancțiunile trebuie să fie eficace, proporționale și cu efect de descurajare.

CAPITOLUL IV

DISPOZIȚII FINALE

I

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

Până la ... [șapte ani de la data intrării în vigoare a prezentei directive], ***după consultarea statelor membre și a partenerilor sociali de la nivelul Uniunii,*** Comisia efectuează o evaluare a ***prezentei directive***. Ulterior, Comisia prezintă Parlamentului European și Consiliului un raport de examinare a punerii în aplicare a ***prezentei directive*** 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 ***oferit*** deja lucrătorilor în statele membre***, în special în ceea ce privește reducerea sau eliminarea salariilor minime***.

(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. ***Aceasta nu se poate interpreta ca împiedicând statele membre să mărească salariile minime legale.***

(3) Prezenta directivă nu aduce atingere niciunui ▌ drept conferit lucrătorilor de alte acte juridice ale Uniunii.

Articolul 17

Transpunere ***și punere în aplicare***

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

Atunci când statele membre adoptă măsurile respective, acestea trebuie să conțină o trimitere la prezenta directivă sau să fie însoțite de o astfel de trimitere la data publicării lor oficiale. ***Metodele*** de efectuare a acestei trimiteri ***sunt stabilite de statele membre***.

(2) Statele membre comunică Comisiei textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat prin prezenta directivă.

(*3)* ***Statele membre iau, în conformitate cu dreptul intern și practica lor națională, măsurile adecvate pentru a asigura implicarea efectivă a partenerilor sociali în vederea punerii în aplicare a prezentei directive. În acest scop, statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, în totalitate sau parțial, inclusiv în ceea ce privește elaborarea unui plan de acțiune în conformitate cu articolul 4 alineatul (2), atunci când partenerii sociali solicită în comun acest lucru. În situația respectivă, statele membre iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că obligațiile impuse în prezenta directivă sunt respectate în orice moment.***

(4) ***Comunicarea menționată la alineatul (2) include o descriere a implicării partenerilor sociali în punerea în aplicare a prezentei directive.***

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 ...,

Pentru Parlamentul European	*Pentru Consiliu*
Preşedinta	*Preşedintele*