



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 30 oktober 2020
(OR. sv)

12477/20

**Interinstitutionellt ärende:
2020/0310 (COD)**

**SOC 653
EMPL 475
CODEC 1080**

FÖLJENOT

från:	Europeiska kommissionens generalsekreterare, undertecknat av Martine DEPREZ, direktör
inkom den:	29 oktober 2020
till:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generalsekreterare för Europeiska unionens råd
Komm. dok. nr:	COM(2020) 682 final
Ärende:	Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen

För delegationerna bifogas dokument – COM(2020) 682 final.

Bilaga: COM(2020) 682 final

Bryssel den 28.10.2020
COM(2020) 682 final

2020/0310 (COD)

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen

{SEC(2020) 362 final} - {SWD(2020) 245 final} - {SWD(2020) 246 final}

MOTIVERING

1. BAKGRUND TILL FÖRSLAGET

• Motiv och syfte med förslaget

För att man ska kunna garantera skäliga arbets- och levnadsförhållanden och bygga upp rättvisa och resilienta ekonomier och samhällen, i enlighet med FN:s agenda 2030 för hållbar utveckling och dess mål för hållbar utveckling, är det viktigt att se till att arbetstagarna i EU har tillräckliga löner. Tillräckliga löner är en viktig del av EU:s modell för en social marknadsekonomi. Konvergens mellan medlemsstaterna på detta område bidrar till löftet om delat välstånd i unionen.

I november 2017 proklamerade Europaparlamentet, rådet och kommissionen den europeiska pelaren för sociala rättigheter (nedan kallad *pelaren*) som ett svar på Europas löfte om välstånd, framsteg och konvergens, och att förverkliga ett socialt Europa för alla. I pelarens princip 6 om lön uppmanas till såväl skäliga minimilöner som öppen och förutsägbar lönesättning i enlighet med nationell praxis och med respekt för arbetsmarknadsparternas oberoende. I den strategiska agendan för 2019–2024 som antogs vid Europeiska rådets möte i juni 2019 framhölls att pelaren bör genomföras på EU-nivå och nationell nivå.

I kommissionens politiska riktlinjer 2019–2024 tillkännagavs en handlingsplan för ett fullständigt genomförande av pelaren, inbegripet ett initiativ om rättvisa minimilöner. I meddelandet av den 14 januari 2020 om ett starkt socialt Europa för rättvisa omställningar¹ anges en färdplan för att ta fram handlingsplanen och där bekräftas åtagandet om ett initiativ om minimilöner bland de främsta åtgärderna på EU-nivå i detta sammanhang. Det första steget i samrådet med arbetsmarknadens parter om hur man kan garantera skäliga minimilöner för arbetstagarna i unionen lanserades samma dag².

I sitt tal om tillståndet i unionen i september 2020 sa ordförande von der Leyen följande: ”Sanningen är dock att för alldeles för många människor lönar det sig inte längre att arbeta. Lönedumpning förstör värdet i att arbeta, straffar företagare som betalar skäliga löner och snedvrider konkurrensen på den inre marknaden. Det är därför kommissionen vill lägga fram ett lagförslag som ska stödja medlemsländerna när de inrättar ett ramverk för minimilöner. Alla måste få tillgång till minimilöner, antingen genom kollektivavtal eller genom lagstadgade minimilöner.”

Bättre arbets- och levnadsvillkor, bland annat genom rimliga minimilöner, gynnar både arbetstagarna och företagen i EU. Det råder stora skillnader i vilka som omfattas av minimilönerna och vilken nivå dessa ligger på, och åtgärder mot det bidrar till att öka rättvisan på EU:s arbetsmarknad, stimulera produktivitetsförbättringar och främja ekonomiska och sociala framsteg. Konkurrensen på den inre marknaden ska bygga på innovation och produktivitetsförbättringar och på höga sociala standarder.

I många medlemsstater har de låga lönerna inte hållit jämna steg med andra löner under de senaste årtiondena. Strukturella trender som omformar arbetsmarknaden, såsom globalisering, digitalisering och ökningen av atypiska anställningsformer, särskilt inom tjänstesektorn, har lett till en ökad polarisering på arbetsmarknaden, vilket i sin tur har lett till en allt större andel lågavlönade och lågkvalificerade jobb, och det har också bidragit till en urholkning av de

¹ Kommissionens meddelande *Ett starkt socialt Europa för rättvisa omställningar*, COM(2020) 14 final.

² Samrådsdokument, *First phase consultation of the Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages* (inte översatt till svenska) C(2020) 83 final.

traditionella kollektiva förhandlingsstrukturerna. Detta har inneburit löneskillnader och ökad fattigdom bland förvärvsarbetande.

Minimilönernas betydelse blir ännu viktigare under konjunkturedgångar. Covid-19-krisen har särskilt drabbat sektorer med en högre andel låginkomsttagare, till exempel detaljhandel och turism, och har haft större inverkan på mindre gynnade grupper. Om vi ska kunna stödja en hållbar ekonomisk återhämtning för alla är det viktigt att arbetstagare i unionen har tillgång till sysselsättning och skäliga minimilöner.

Minimilöneskydd kan uppnås genom kollektivavtal (vilket är fallet i sex medlemsstater) eller genom lagstadgade minimilöner (vilket är fallet i 21 medlemsstater).

Med ett minimilöneskydd på en tillräcklig nivå kan arbetstagarna få en skälig levnadsstandard. Det bidrar också till att upprätthålla den inhemska efterfrågan, öka incitamenten att arbeta och minskar fattigdomen bland förvärvsarbetande och ojämlikheten i de nedre delarna av lönefördelningen. Minimilöneskydd främjar också jämställdheten, eftersom fler kvinnor än män har en lön som ligger på eller runt miniminivån.

Många arbetstagare skyddas dock för närvarande inte av tillräckliga minimilöner i EU.

I majoriteten av medlemsstaterna med nationella lagstadgade minimilöner är minimilönerna för låga jämfört med andra löner eller räcker inte för att ge en skälig levnadsstandard, även om de har höjts på senare år. De nationella lagstadgade minimilönerna³ är i nästan alla medlemsstater lägre än 60 % av bruttomedianlönen och/eller 50 % av bruttogenomsnittslönen⁴. I nio medlemsstater gav de lagstadgade minimilönerna 2018 inte en tillräcklig inkomst för att en ensamstående minimiinkomsttagare skulle hamna över gränsen för fattigdomsrisk. Dessutom är vissa grupper av arbetstagare utestängda från skyddet med nationella lagstadgade minimilöner. Medlemsstater där en hög andel omfattas av kollektivförhandlingar tenderar att ha en låg andel låginkomsttagare och höga minimilöner. Även i medlemsstater där man endast har kollektivförhandlingar har dock en del arbetstagare inte tillgång till minimilöneskydd. Andelen arbetstagare som inte omfattas ligger mellan 10 och 20 % i fyra länder och på 55 % i ett land.

Mot bakgrund av detta är målet med det nya direktivet att säkerställa att arbetstagarna i unionen skyddas med tillräckliga minimilöner som tillåter en skälig levnadsstandard var de än arbetar. För att detta allmänna mål ska nås upprättas i förslaget en ram för att förbättra nivån på minimilönerna och öka arbetstagarnas tillgång till minimilöneskydd. De här målen är relevanta både för lagstadgade minimilöner och för dem som förlitar sig på kollektivförhandlingar. Förslaget till direktiv är utformat för att dessa mål ska nås samtidigt som man tar hänsyn till och till fullo respekterar nationella system, nationella befogenheter, arbetsmarknadsparternas oberoende och avtalsfrihet. Det är också utformat så att tillträdet till arbetsmarknaden skyddas och så att påverkan på jobbskapande och konkurrenskraft beaktas, även för små och medelstora företag. Det ger tillräcklig flexibilitet för att ta hänsyn till den sociala och ekonomiska utvecklingen, bland annat produktivitets- och sysselsättningstrender.

För att dessa mål ska nås syftar det föreslagna direktivet till att främja kollektivförhandlingar om löner i alla medlemsstater. Kollektivförhandlingar har en viktig roll när det gäller minimilöneskydd. Länder där en hög andel omfattas av kollektivförhandlingar tenderar att uppvisa en lägre andel låginkomsttagare, högre minimilöner i förhållande till medianlönen,

³ Indikatorerna och de tillhörande referensvärdena hänvisar till månadslöner på miniminivå.

⁴ De indikatorer som brukar användas på internationell nivå för tillräcklighet, är t.ex. Kaitz-index, där minimilönen jämförs med medianlönen eller genomsnittslönen. När det gäller en skälig levnadsstandard, så som den definieras av Europarådet, jämförs nettominimilönen med nettogenomsnittslönen.

mindre löneskillnader och högre löner än andra. I medlemsstater där minimilöneskyddet uteslutande ges genom kollektivavtal avgörs nivån och hur stor andel som omfattas direkt av kollektivförhandlingssystemets särdrag och funktion. I medlemsstater med lagstadgade minimilöner har kollektivförhandlingar också stor påverkan på minimilönens nivå. Eftersom kollektivförhandlingar påverkar den allmänna löneutvecklingen säkerställer den att lönerna sätts över den lagstadgade miniminivån, vilket förbättrar minimilönen. Det driver också på produktivitetsökningar.

För länder där det finns lagstadgade minimilöner syftar det föreslagna direktivet till att säkerställa att medlemsstaterna inför villkor för att de lagstadgade minimilöner ska fastställas på tillräckliga nivåer, samtidigt som man tar hänsyn till socioekonomiska förhållanden och skillnader mellan regioner och sektorer. Kriterier som fastställs på ett tydligt och stabilt sätt och syftar till att främja en tillräcklig nivå, tillsammans med en styrande ram som möjliggör regelbundna uppdateringar i rätt tid och ändamålsenligt deltagande från arbetsmarknadens parter, bidrar till att säkerställa att de lagstadgade minimilönerna blir tillräckliga. Det föreslagna direktivet syftar också till att ytterligare förbättra nivån genom att så mycket som möjligt begränsa tillämpningen av variationer av de lagstadgade lönesatserna för specifika arbetsgrupper eller av avdrag från lönen.

Slutligen kan det hända att arbetstagarna inte får tillräckligt minimilöneskydd på grund av bristande efterlevnad av befintliga kollektivavtal eller nationella rättsliga bestämmelser. Det är viktigt att säkerställa efterlevnad och ändamålsenlig tillsyn för att arbetstagarna ska kunna dra nytta av faktisk tillgång till minimilöneskydd och för att företagen ska skyddas från illojal konkurrens. Syftet med det föreslagna direktivet är därför att på ett proportionerligt sätt främja och stärka efterlevnaden och övervakningen i alla medlemsstater, så att det inte skapar en överdriven eller oproportionerlig administrativ börda för unionens företag, inbegripet små och medelstora företag och mikroföretag.

• Förenlighet med befintliga bestämmelser inom området

I riktlinje 5 i rådets beslut (EU) 2020/1512⁵ uppmanas medlemsstaterna, även de som har nationellt lagstadgade minimilöner, att se till att arbetsmarknadens parter verkligen medverkar i lönesättningen. De bör också säkerställa rättvisa löner som tillåter en rimlig levnadsstandard, och möjliggöra en lämplig anpassning av lönerna efter produktivitsutvecklingen, i syfte att uppnå konvergens uppåt. I denna riktlinje uppmanas också medlemsstaterna att främja den sociala dialogen och kollektivförhandlingar om lönesättningen. Medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter uppmanas också att se till 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. Det övergripande målet för förslaget är att säkerställa att arbetstagarna i unionen skyddas med tillräckliga minimilöner. I målen ingår att främja kollektivförhandlingar, stödja deltagande av arbetsmarknadens parter och upprätta tydliga och stabila kriterier som stöder lagstadgade minimilöner på tillräcklig nivå.

I direktiv (EU) 2019/1152⁶ föreskrivs att arbetstagarna bör informeras om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet, inbegripet ersättningen. I förslaget till direktiv föreskrivs att medlemsstaterna ska fastställa tydliga och stabila kriterier och säkerställa regelbundna uppdateringar i rätt tid av lagstadgade minimilöner och ett faktiskt deltagande av

⁵ Rådets beslut (EU) 2020/1512 av den 13 oktober 2020 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik.

⁶ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen.

arbetsmarknadens parter, vilket innebär att utvecklingen av den lagstadgade minimilönen blir mer transparent.

I direktiv 2014/67/EU⁷ föreskrivs att tillgången till information för utstationerade arbetstagare ska förbättras, framför allt genom att en enda officiell nationell webbplats om utstationering upprättas. Där föreskrivs också att relevant information ska omfatta de olika minimilönerna och de komponenter som ingår i dessa om arbets- och anställningsvillkor fastställs i kollektivavtal i enlighet med direktiv 96/71/EG. I direktiv 2014/67/EU föreskrivs också att det ska inrättas en mekanism för entreprenörens direkta ansvar för underentreprenörer, som minst ska omfatta byggsektorn och minimilöner. Lättillgänglig information om lagstadgade minimilöner enligt vad som föreskrivs i direktiv 2014/67/EU stöder målen i detta förslag, nämligen att säkerställa tillräckligt minimilöneskydd i EU. Det föreslagna direktivet bidrar också till målen i direktiv 2014/67/EU genom att stärka efterlevnaden av lagstadgade ramar för minimilön, stödja utvecklingen av tillförlitliga system för övervakning och insamling av uppgifter och genom att ge tillgång till en ändamålsenlig tvistlösningsmekanism och rätt till prövning för arbetstagare.

Direktiv 2006/54/EG⁸ syftar till att säkerställa genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet. Eftersom majoriteten av dem som har minimilön är kvinnor stöder detta förslag jämlikhet och en minskning av löneskillnaderna mellan könen genom att en ram för rimliga minimilöner i EU fastställs. Det föreslagna direktivet bidrar därför indirekt till ett effektivt genomförande av de politiska målen i direktiv 2006/54/EG.

Genom direktiv 2000/78/EG⁹ förbjuds direkt eller indirekt diskriminering i arbetslivet, bland annat på grund av ålder, vad gäller arbetsvillkor, inklusive löner (artikel 3.1 c). Det möjliggör särbehandling om det på ett objektivt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör sysselsättningspolitik, eller yrkesutbildning. Det föreslagna direktivet är förenligt med denna strategi eftersom det kräver att variationer i de lagstadgade nivåerna för minimilönen ska hållas på ett minimum och, om de är relevanta och objektivt och rimligt motiverade av ett berättigat mål, ska vara icke-diskriminerande, proportionella och tidsbegränsade.

I kommissionens rekommendation av den 3 oktober 2008 om aktiv inkludering av människor som är utestängda från arbetsmarknaden¹⁰ sätts främjandet av arbetstillfällen av hög kvalitet genom tillräckligt inkomststöd och en inkluderande arbetsmarknadspolitik, inbegripet löne- och arbetsvillkor, i centrum för unionens och medlemsstaternas åtgärder, i syfte att förebygga fattigdom bland förvärvsarbetande. Syftet med det nya direktivet är att förbättra arbetsvillkoren och minska fattigdomen bland förvärvsarbetande genom att inrätta en ram för minimilöner på tillräckligt hög nivå och ge tillgång till minimilöneskydd genom kollektivavtal eller rättsliga bestämmelser.

⁷ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen).

⁸ Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning).

⁹ Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet.

¹⁰ Kommissionens rekommendation av den 3 oktober 2008 om aktiv inkludering av människor som är utestängda från arbetsmarknaden (2008/867/EG).

I det föreslagna direktivet hänvisas direkt till den sociala klausulen i direktiv 2014/24/EU¹¹ om offentlig upphandling, som också återfinns i direktiv 2014/23/EU¹² och direktiv 2014/25/EU¹³. I denna sociala klausul åläggs medlemsstaterna att vidta åtgärder för att se till att ekonomiska aktörer efterlever de arbetsrättsliga skyldigheterna vid fullgörande av offentliga upphandlingskontrakt och koncessionsavtal. Därför föreskrivs i det föreslagna direktivet att medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att de ekonomiska aktörerna vid fullgörandet av offentliga upphandlingskontrakt eller koncessionskontrakt följer de löner som fastställs i relevanta kollektivavtal och eventuella lagstadgade minimilöner. Detta kan bidra till att stärka efterlevnaden av kraven i den sociala klausulen i ovan nämnda direktiv.

Innehållet i ovan nämnda rättsakter har analyserats noggrant och beaktats i detta förslag till direktiv. Förslaget stämmer därför å ena sidan överens med befintliga bestämmelser men inför å andra sidan ny lagstiftning som behövs för att unionens mål ska nås.

- **Förenlighet med unionens politik inom andra områden**

Det föreslagna direktivet kommer att bidra till unionens mål att främja befolkningens välfärd, utveckla en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft (artikel 3 i EUF-fördraget) och främja förbättrade levnads- och arbetsvillkor (artikel 151 i EUF-fördraget). Det tar också upp de rättigheter som fastställs i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna vad gäller arbetstagarnas rätt till rättvisa arbetsförhållanden (artikel 31). Förslaget till direktiv bidrar också till att genomföra följande principer i den europeiska pelaren för sociala rättigheter:

- Princip 6 (lön): I linje med denna princip avser förslaget att säkerställa tillräckliga minimilöner, så att arbetstagare i unionen får rätt till rättvisa löner som ger en rimlig levnadsstandard, med full respekt för nationell praxis och för arbetsmarknadsparternas oberoende. Där föreskrivs också att de lagstadgade minimilönerna ska fastställas på ett öppet och förutsägbart sätt.
- Princip 8 (dialog mellan arbetsmarknadens parter och arbetstagarnas inflytande): Förslaget syftar till att främja kollektivförhandlingar om lönesättning för att främja det minimilöneskydd som kollektivavtal ger och stödja arbetsmarknadsparternas deltagande i fastställande, uppdatering och genomförande av lagstadgade minimilöner.
- Princip 2 (jämställdhet) Eftersom majoriteten av dem som har minimilön är kvinnor stöder förslaget, genom att främja rimliga minimilöner, jämlikhet och bidrar till en minskning av löneskillnaderna mellan könen.
- Princip 3 (lika möjligheter): Alla har rätt till lika behandling och lika möjligheter när det gäller anställning, oavsett kön, ålder, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionsnedsättning och sexuell läggning. Genom att bidra till att säkerställa tillgång till skäligt minimilöneskydd för arbetstagare i unionen, bidrar förslaget till att säkerställa likabehandling och främja lika möjligheter i arbetslivet.

¹¹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/24/EU av den 26 februari 2014 om offentlig upphandling och om upphävande av direktiv 2004/18/EG.

¹² Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU av den 26 februari 2014 om tilldelning av koncessioner.

¹³ 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.

Det föreslagna direktivet överensstämmer också med prioriteringarna i den europeiska planeringsterminen. I enlighet med riktlinje 5 för sysselsättningen stöder initiativet uppmaningen till medlemsstaterna i den årliga strategin för hållbar tillväxt 2021¹⁴ att vidta åtgärder för att säkerställa rättvisa arbetsvillkor. Dessutom stöder den målen i den årliga strategin för hållbar tillväxt 2020¹⁵, enligt vilka det mot bakgrund av växande sociala klyftor är ett viktigt politiskt mål att säkerställa att alla arbetstagare i unionen har en rättvis lön. Det överensstämmer också med de landsspecifika rekommendationerna som har utfärdats till vissa medlemsstater sedan 2011¹⁶.

2. RÄTTSLIG GRUND, SUBSIDIARITETSPRINCIPEN OCH PROPORTIONALITETSPRINCIPEN

• Rättslig grund

Det föreslagna direktivet grundar sig på artikel 153.1 b i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget), i vilket föreskrivs att unionen ska stödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet på området arbetsvillkor, inom ramen för subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna (artikel 5.3 och 5.4 i EUF-fördraget). Eftersom det inte innehåller några åtgärder som direkt påverkar lönenivån, följer det fullt ut gränserna för unionens åtgärder enligt artikel 153.5 i EUF-fördraget.

Enligt artikel 153.2 är det tillåtet att anta minimikrav genom direktiv samtidigt som administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden ska undvikas som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag.

• Subsidiaritetsprincipen (för icke-exklusiv befogenhet)

En avgörande faktor för rimliga arbetsvillkor är att ha en minimilön som garanterar en skälig levnadsstandard. Även om löner på nationell nivå otvetydig faller under medlemsstaternas behörighet, ingår de stora skillnaderna i standarder för tillgång till en rimlig minimilön i arbetsvillkoren. Dessa skillnader skapar stor ojämlikhet på den inre marknaden och det kan bäst åtgärdas på unionsnivå.

I de flesta medlemsstaterna påverkas arbetstagarna av otillräckliga nivåer på minimilönerna och/eller av brister i vilka som omfattas av minimilöneskyddet. De här problemen påverkar arbetstagare både i länder med lagstadgad minimilön och i länder med kollektivförhandlingar. Dessutom riskerar fler arbetstagare att påverkas i framtiden på grund av den långvariga nedgången i andelen som omfattas av kollektivförhandlingar och på en ökad polarisering på arbetsmarknaden. När man tittar framåt skapar detta utmaningar när det gäller att skapa lika villkor på den inre marknaden och säkerställa att konkurrensen bygger på höga sociala standarder, innovation och produktivitetsförbättringar.

Minimilönepolitiken har varit föremål för multilateral övervakning i den europeiska planeringsterminen, och EU har utfärdat politiska riktlinjer till utvalda medlemsstater. Även om många medlemsstater på senare år har vidtagit åtgärder för att förbättra sina system för minimilöner, har de nationella åtgärderna inte varit tillräckliga för att motverka problemet med för låg nivå på och/eller att alltför få omfattas av minimilöneskyddet. Utan politiska åtgärder på EU-nivå kan enskilda länder vara mindre benägna att förbättra sina minimilöner på grund av uppfattningen att detta kan inverka negativt på deras kostnadskonkurrenskraft utåt.

¹⁴Kommissionens meddelande COM(2020) 575 final.

¹⁵Kommissionens meddelande COM(2019) 650 final.

¹⁶Se bilaga A12.11 till konsekvensbedömningen.

Åtgärder på EU-nivå kommer att vara mer verkkningsfulla än åtgärder på nationell nivå när det gäller att stärka systemen för fastställande av minimilöner. Det kommer att skapa tydligare förväntningar, säkerställa att framstegen inte blir ofullständiga eller ojämna och stärka förtroendet mellan medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter. Det kommer att bidra till att ge den impuls som krävs för att reformera mekanismerna för att fastställa minimilöner på nationell nivå. Åtgärder på EU-nivå kommer därför att bidra till att säkerställa lika villkor på den inre marknaden genom att motverka stora skillnader i hur många som omfattas av minimilönerna och vilken nivå de ligger på, när det gäller skillnader som inte motiveras av underliggande ekonomiska villkor. Detta skulle inte kunna uppnås i tillräcklig grad genom icke samordnade åtgärder i medlemsländerna.

Det föreslagna direktivet anger en ram för minimistandarder och respekterar medlemsstaternas behörighet att fastställa högre standarder, utan att det påverkar den roll som medlemsstaterna kan anförtro arbetsmarknadens parter, i enlighet med nationella traditioner och med full respekt för arbetsmarknadsparternas avtalsfrihet. I enlighet med artikel 153.2 b i EUF-fördraget stöder och kompletterar det föreslagna direktivet medlemsstaternas åtgärder genom minimikrav som genomförs successivt.

- **Proportionalitetsprincipen**

Det föreslagna direktivet föreskriver minimistandarder för att säkerställa att graden av ingripande begränsas till det minimum som krävs för att nå målen i förslaget. Medlemsstater som redan har gynnsammare bestämmelser än dem som föreslås i detta förslag till direktiv kommer inte att behöva förändra sina system för fastställande av minimilöner. Medlemsstaterna får även fatta beslut om att gå längre än minimistandarderna som fastställs i det föreslagna direktivet.

Förslaget tar hänsyn till väletablerade nationella traditioner vad gäller fastställande av minimilöner. Särskilt respekteras medlemsstaternas och arbetsmarknadsparternas behörighet att fastställa nivån på sina minimilöner i enlighet med artikel 153.5 i EUF-fördraget. Minimilöneskydd kommer även i fortsättningen att tillhandahållas genom kollektivavtal eller rättsliga bestämmelser, med full respekt för nationella befogenheter och arbetsmarknadsparternas avtalsfrihet.

Dessutom blir det genom det föreslagna direktivet möjligt för medlemsstaterna att genomföra direktivets bestämmelser, särskilt dem som rör kollektivförhandlingar och lagstadgade minimilöner, med hänsyn till sina nationella ekonomiska förhållanden och särdragen i sina system för fastställande av minimilöner.

Förslaget lämnar därmed utrymme för så mycket nationella beslut som möjligt samtidigt som målen att förbättra arbetsvillkoren uppnås genom att det inrättas en ram för att arbetstagarna i unionen ska ha tillgång till minimilöneskydd. Proportionalitetsprincipen efterlevs vad gäller de identifierade problemens storleksklass och natur.

- **Val av instrument**

I artikel 153.2 b i EUF-fördraget jämförd med artikel 153.1 b i samma fördrag står det uttryckligen att direktiv kan användas för att fastställa minimikrav vad gäller arbetsvillkor som medlemsstaterna successivt genomför.

3. RESULTAT AV EFTERHANDSUTVÄRDERINGAR, SAMRÅD MED BERÖRDA PARTER OCH KONSEKVENSBEDÖMNINGAR

• Samråd med berörda parter

I enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget har kommissionen genomfört ett samråd i två steg med arbetsmarknadens parter om möjliga EU-åtgärder på området minimilöner.

- I det första steget mellan den 14 januari och den 25 februari 2020 samrådde kommissionen med arbetsmarknadens parter om behovet av ett initiativ om minimilöner och dess möjliga inriktning¹⁷.
- I det andra steget mellan den 3 juni och den 4 september 2020 samrådde kommissionen med arbetsmarknadens parter om innehållet i det planerade förslaget¹⁸.

Arbetsstagarorganisationerna höll i allmänhet med om initiativets mål och eventuella innehåll, så som det angavs i dokumentationen till det andra steget av samrådet. De betonade att nationella traditioner och arbetsmarknadsparternas oberoende skulle respekteras. Arbetsgivarorganisationerna stödde i allmänhet de flesta målen och den eventuella inriktningen på ett EU-initiativ enligt vad som anges i samrådsdokumentet. En del av dem ifrågasatte dock mervärdet i en reglerande åtgärd på EU-nivå när det gäller fastställande av minimilöner med tanke på de olika nationella ramarna, och betonade att medlemsstaternas och/eller arbetsmarknadsparternas behörighet måste respekteras fullt ut.

Medan de fackliga organisationerna uppmanade kommissionen att föreslå ett direktiv med bindande minimikrav, förespråkade ingen av arbetsgivarorganisationerna ett bindande direktiv vad gäller minimilöner.

Arbetsmarknadens parter var inte överens om att inleda förhandlingar för att ingå ett avtal på unionsnivå, enligt vad som anges i artikel 155 i EUF-fördraget.

Allmänhetens synpunkter samlades också in via svaren i Eurobarometerundersökning nr 92 (hösten 2019), som omfattade frågor om unionens prioriteringar (inklusive minimilönen).

Riktade diskussioner med medlemsstaterna har genomförts via följande rådskommittéer: Sysselsättningskommittén, kommittén för socialt skydd och kommittén för ekonomisk politik¹⁹. Europaparlamentet²⁰ och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén²¹ har också antagit yttranden som är relevanta för ett EU-initiativ om tillräckliga minimilöner²².

• Insamling och användning av sakkunnigutlåtanden

Kommissionen beställde undersökningar från externa experter för att samla in underlag för att underbygga konsekvensbedömningen, däribland följande:

¹⁷Samrådsdokument, *First phase consultation of the Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages* (inte översatt till svenska) C(2020) 83 final.

¹⁸Samrådsdokument, *Second phase consultation of the Social Partners on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages* (inte översatt till svenska) C(2020) 3570 final, åtföljt av arbetsdokument från kommissionens avdelningar SWD(2020) 105 final.

¹⁹Se bilaga A.2.3 till konsekvensbedömningen.

²⁰Europaparlamentets resolution av den 10 oktober 2019 om sysselsättning och socialpolitik i euroområdet, 2019/2111.

²¹EESK Yttrande av den 18 September 2020 om rimliga minimilöner i Europa, SOC/632.

²²Se bilaga A.2.4 till konsekvensbedömningen.

- En undersökning om ”Indexation of statutory minimum wage” (Indexreglering av lagstadgad minimilön) av Diane Delaurens och Etienne Wasmer²³.
- En undersökning av ”Effects of statutory minimum wages on small and medium-sized enterprises” (Lagstadgade minimilöners effekt på små och medelstora företag) av Attila Lindner, University College London²⁴.
- En undersökning av ”Effects of collectively agreed minimum wages in the Nordic countries” (Kollektivavtalade löners påverkan i de nordiska länderna) av Per Skedinger, Research Institute of Industrial Economics (IFN)²⁵.

Dessutom baserade kommissionen sig på sina befintliga kontrakt för att samla in underlag som stöd för denna konsekvensbedömning, däribland följande:

- Ett antal expertrapporter om system för fastställande av minimilöner i EU:s medlemsstater (en expertrapport per medlemsstat) som tillhandahölls av det europeiska expertcentrumet.
- Simuleringar, inom ramen för ett befintligt avtal, med OECD:s skatte- och förmånsmodell om minimilöners indikatorer för tillräcklighet och påverkan som incitament.

Inom den befintliga samarbetsramen med Eurofound begärde och fick kommissionen följande:

- Tre landsrapporter om fastställande av minimilöner och tillräckliga nivåer för dem, och tillhörande politiska debatter med inriktning på Österrike, Italien och Cypern.

Kommissionens bedömning byggde också på dess kartläggning av medlemsstaternas politik och en genomgång av litteratur och relaterade politiska debatter på området. Dessutom lämnade olika generaldirektorat vid Europeiska kommissionen analysunderlag²⁶. Framför allt har en mikrosimuleringsanalys av de ekonomiska, sociala och finanspolitiska effekterna av minimilöner genomförts med hjälp av Euromod-modellen. Dessutom har modellbaserade simuleringar för att bedöma minimilöners makroekonomiska påverkan genomförts med hjälp av QUEST-modellen. Slutligen har en analys av särdragen hos minimilöner och låginkomsttagare genomförts utifrån anonymiserade individuella data från EU-SILC- och EU-SES-undersökningar.

• **Konsekvensbedömning**

I enlighet med sin politik om bättre lagstiftning genomförde kommissionen en konsekvensbedömning av flera alternativ. Detta arbete understöddes av ett strukturerat samråd inom kommissionen genom en avdelningsövergripande styrgrupp.

Konsekvensbedömningen presenterades för och diskuterades med nämnden för lagstiftningskontroll. Rekommendationer från nämnden för lagstiftningskontroll i dess första (negativa) yttrande av den 2 oktober 2020 beaktades bland annat genom (i) bättre särskiljande

²³ En undersökning som genomfördes av en extern leverantör, beställd i mitten av 2019 som förberedelse av konsekvensbedömningen.

²⁴ En undersökning som genomfördes av en extern leverantör, beställd i mitten av 2019 som förberedelse av konsekvensbedömningen.

²⁵ En undersökning som genomfördes av en extern leverantör, beställd i mitten av 2019 som förberedelse av konsekvensbedömningen.

²⁶ GD Sysselsättning, socialpolitik och inkludering, GD Ekonomi och finans och det gemensamma forskningscentrumet.

av i vilken utsträckning problemen, specifika mål, föreslagna lösningar och deras konsekvenser gäller för de olika typerna av system för fastställande av minimilöner, (ii) ytterligare förtydligande av hur problemanalysen bedömer den otillräckliga nivån för minimilöner i medlemsstaterna, (iii) ytterligare underbyggnad av hur lagstiftningsinitiativet är i linje med den valda rättsliga grunden och med subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna och (iv) förtydligande av motiveringen bakom sammansättningen av de bedömda åtgärdspaketen. Som svar på förbehållen i nämndens andra yttrande (positivt yttrande med förbehåll) av den 14 oktober 2020 har konsekvensbedömningsrapporten ytterligare förtydligat ett antal delar, nämligen motiveringen bakom sammansättningen av åtgärdspaket, de mest relevanta åtgärderna för att lyckas med varje paket, effekten för små och medelstora företag, valet av rekommenderat paket och dess konsekvenser för länder som är förlitliga på kollektivförhandlingar²⁷.

Genom hela konsekvensbedömningsarbetet beaktades en rad åtgärder på alla viktiga områden för att komma till rätta med bristen på otillräckliga nivåer och brister i vilka som omfattas av minimilöner. I konsekvensbedömningen undersöktes tre åtgärdspaket, som vart och ett bestod av en kombination av olika åtgärder. Efter en bedömning av deras ändamålsenlighet, effekt och konsekvens identifierades ett rekommenderat paket.

I det rekommenderade paketet uppmanas alla medlemsstater att stödja kollektivförhandlingar om lönesättning, särskilt om det är en liten andel som omfattas av kollektivförhandlingar, och att stärka tillämpningen av minimilöner och övervakningen av nivån på dem och hur många som omfattas. För medlemsstater som har minimilöner krävs dessutom att de ska använda tydliga och stabila kriterier för fastställande och uppdatering av minimilönerna, och en starkt roll för arbetsmarknadens parter. Användningen av avdrag för och variationer i de lagstadgade minimilönerna begränsas också till ett strikt minimum.

Det här paketet har i konsekvensbedömningen bedömts som det mest ändamålsenliga, effektiva och konsekventa. Den kvantitativa analys som gjorts på grundval av ett scenario baserat på en hypotetisk ökning av minimilönerna till 60 % av bruttomedianlönen visar att det skulle förbättra nivån på minimilönerna i ungefär hälften av medlemsstaterna. Mellan 10 och 20 miljoner arbetstagare skulle få fördelar av dessa förbättringar. I många länder skulle ett förbättrat minimilöneskydd leda till en minskning av fattigdom bland förvärvsarbetande och av löneskillnader med över 10 % och en minskning av löneskillnader mellan kvinnor och män med ungefär 5 % eller mer²⁸. De förväntas också förbättra incitamenten att arbeta, stödja jämställdhet och bidra till att minska löneskillnaderna eftersom majoriteten av dem som har minimilön är kvinnor (ungefär 60 % i EU).

Den förväntade ekonomiska påverkan inbegriper ökade arbetskraftskostnader för företag, höjda priser och, i mindre utsträckning, lägre vinster. Effekten på företag skulle mildras av låginkomsttagarnas ökade konsumtion, vilket skulle stödja den inhemska efterfrågan. Företagen, särskilt små och medelstora, skulle dessutom gynnas av successiva och förutsägbara höjningar av minimilönen, vilket skulle förbättra företagsklimatet.

Den eventuella negativa effekten på sysselsättningen förväntas bli begränsad. Den skulle i de flesta fall ligga under 0,5 % av den totala sysselsättningen, men hamna över 1 % i tre

²⁷Se bilaga I till konsekvensbedömningen.

²⁸Genomsnittligt resultat av effekten på medlemsstaterna för scenariot där minimilönen höjs till 60 % av bruttomedianlönen eller 50 % bruttogenomsnittslönen. Se bilaga A.12.2 till konsekvensbedömningen.

medlemsstater²⁹. Fördelarna med ett förbättrat minimilöneskydd för de berörda arbetstagarna skulle i hög grad uppväga de eventuella negativa konsekvenserna på sysselsättningen för dessa arbetstagare.

Effekten på den samlade konkurrenskraften förväntas också bli liten. Det rekommenderade paketet ger tillräcklig flexibilitet för att medlemsstaterna ska kunna fastställa takten för att förbättra nivån på minimilönerna mot bakgrund av ekonomiska förhållanden och risker, även för specifika sektorer, regioner och små och medelstora företag.

- **Grundläggande rättigheter**

Målen för det föreslagna direktivet är förenliga med Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt artikel 31.1 om rättvisa arbetsförhållanden, där det står: ”Varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden.” Förslaget underlättar även utövandet av de rättigheter som erkänns i artiklarna 23³⁰ i stadgan om grundläggande rättigheter, som specifikt hänvisar till jämställdhet mellan kvinnor och män, eftersom det underlättar en minskning av löneskillnaden mellan könen.

4. BUDGETKONSEKVENSER

Förslaget kräver inga ytterligare anslag från Europeiska unionens budget.

5. ÖVRIGA INSLAG

- **Genomförandeplaner samt åtgärder för övervakning, utvärdering och rapportering**

Medlemsstaterna ska införliva direktivet inom två år efter antagandet och via MNE-databasen underrätta kommissionen om de nationella genomförandebestämmelserna. I enlighet med artikel 153.3 i EUF-fördraget får de överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra direktivet.

För att bedöma initiativets ändamålsenlighet kommer kommissionen varje år att på grundval av årliga uppgifter och information från medlemsstaterna rapportera till parlamentet och rådet om sin bedömning av utvecklingen i fråga om minimilöneskyddets nivå och hur många som omfattas av det. Dessutom bör utvecklingen övervakas inom ramen för samordningen av den ekonomiska politiken och sysselsättningspolitiken på unionsnivå (europeiska planeringsterminen). I detta sammanhang kommer sysselsättningskommittén varje år att granska situationen rörande kollektivförhandlingar om lönesättning och om nivån på minimilöneskyddet i medlemsstaterna på grundval av kommissionens rapporter.

Kommissionen är redo att ge tekniskt stöd till medlemsstaterna vid genomförandet av direktivet, bland annat genom instrumentet för tekniskt stöd³¹ och Europeiska socialfonden³².

²⁹Sysselsättningens känslighet för löneökningar har uppskattats utifrån det genomsnittliga resultatet i 48 internationella studier som sammanställts av Dube, A. (2019): *Impacts of minimum wages: review of the international evidence*. Rapport sammanställd för UK Low-Pay Commission.

³⁰Artikel 23 (Jämställdhet mellan kvinnor och män) i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna står följande: ”Jämställdhet mellan kvinnor och män ska säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön. Principen om jämställdhet utgör inget hinder för att behålla eller besluta om åtgärder som innebär särskilda förmåner för det underrepresenterade könet.”

³¹Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning av den 28 maj 2020 om inrättande av ett instrument för tekniskt stöd, COM(2020) 409 final.

³²Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om Europeiska socialfonden+, COM(2018) 382 final.

Kommissionen ska göra en utvärdering av direktivet fem år efter införlivandet. Därefter ska kommissionen lägga fram en rapport med en översyn av genomförandet av direktivet till parlamentet och rådet.

- **Ingående redogörelse för de specifika bestämmelserna i förslaget**

Kapitel I - Allmänna bestämmelser

Artikel 1 – Innehåll

I denna bestämmelse fastställs direktivets syfte, nämligen att fastställa en ram på unionsnivå för att säkerställa både att minimilönerna sätts på en lämplig nivå och att arbetstagarna får tillgång till minimilöneskydd, i form av en lagstadgad minimilön eller löner som sätts enligt kollektivavtal.

I artikeln förtydligas också att direktivet inte inkräktar på medlemsstaternas frihet att fastställa lagstadgade minimilöner eller främja tillgången till minimilöneskydd enligt kollektivavtal, i enlighet med nationella traditioner och med full respekt för arbetsmarknadsparternas avtalsfrihet. I artikeln förtydligas vidare att direktivet inte föreskriver någon skyldighet att införa någon lagstadgad minimilön i de medlemsstater där det inte förekommer, och inte heller att göra kollektivavtal allmänt tillämpliga.

Artikel 2 – Tillämpningsområde

Denna artikel förtydligar direktivets tillämpningsområde, vilket omfattar arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i lag, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat, med beaktande av domstolens rättspraxis.

Detta tillämpningsområde i det föreslagna direktivets personkrets användes också för direktiven (EU) 2019/1152 och (EU) 2019/1158. Det gör det möjligt att hantera riskerna för att arbetstagare utesluts från det föreslagna direktivets tillämpningsområde; det gäller exempelvis det växande antalet arbetstagare med atypiska anställningsformer, såsom hushållsarbetare, behovsanställda, arbetstagare som utför intermittent arbete, voucherbaserade arbetstagare, falska egenföretagare, arbetstagare på digitala plattformar, praktikanter och lärlingar. Det föreslagna direktivet skulle gälla för sådana arbetstagare, så länge de uppfyller de kriterier som fastställts av domstolen vad gäller definitionen av ”arbetstagare”.

Artikel 3 – Definitioner

I denna bestämmelse definieras ett antal termer och begrepp som behövs för att tolka bestämmelserna i direktivet.

Artikel 4 – Främjande av kollektivförhandlingar om lönesättning

Syftet med denna bestämmelse är att öka andelen som omfattas av kollektivförhandlingar. I detta syfte är medlemsstaterna skyldiga att vidta åtgärder för att främja arbetsmarknadsparternas kapacitet att delta i kollektivförhandlingar om lönesättning, och att uppmuntra konstruktiva, meningsfulla och väl underbyggda löneförhandlingar.

Dessutom krävs att medlemsstaterna, om kollektivförhandlingar inte täcker minst 70 % av arbetstagarna (enligt definitionen i artikel 3), tillhandahåller ett ramverk för kollektivförhandlingar och upprättar en handlingsplan för att främja kollektivförhandlingar.

Kapitel II – Lagstadgade minimilöner

Bestämmelserna i det här kapitlet gäller endast medlemsstater med lagstadgade minimilöner.

Artikel 5 – Tillräcklighet

I syfte att säkerställa tillräckliga lagstadgade minimilöner är de medlemsstater som har lagstadgat minimilön enligt denna bestämmelse skyldiga att tillhandahålla nationella kriterier som ska definieras på ett stabilt och tydligt sätt, för fastställande och uppdatering av lagstadgade minimilöner, regelbundna uppdateringar i rätt tid och fastställande av rådgivande organ.

De nationella kriterierna bör åtminstone omfatta minimilönernas köpkraft, den allmänna nivån för bruttolönerna och deras fördelning och tillväxttakt samt arbetsproduktivitets utveckling. De ska fastställas i enlighet med nationell praxis, antingen i relevant nationell lagstiftning, i beslut av behöriga organ eller i trepartsöverenskommelser. Medlemsstaterna är också skyldiga att använda vägledande referensvärden som ledning i bedömningen av de lagstadgade minimilönernas nivå, exempelvis de som vanligen används på internationell nivå³³.

Artikel 6 – Variationer och avdrag

För att främja tillräckliga minimilöner för alla grupper av arbetstagare uppmanas medlemsstaterna i denna bestämmelse att, i samråd med arbetsmarknadens parter, begränsa användningen av variationer i den lagstadgade minimilönen och tillämpningen av dem i såväl tid som omfattning.

I artikeln föreskrivs också skydd för de lagstadgade minimilönerna mot omotiverade eller oproportionella avdrag. Vissa avdrag från lagstadgade minimilöner kan dock motiveras av ett legitimt syfte, bland annat om det har beslutats av en rättslig myndighet. Andra, till exempel avdrag för utrustning som krävs för att utföra ett arbete eller avdrag för naturaförmåner som logi, kan vara omotiverade eller oproportionerliga.

Artikel 7 – Arbetsmarknadsparternas deltagande i att sätta och uppdatera lagstadgade minimilöner

I den här bestämmelsen krävs att arbetsmarknadens parter på ett ändamålsenligt sätt och i rätt tid deltar i fastställandet och uppdateringen av de lagstadgade minimilönerna, bland annat genom deltagande i de rådgivande organ som avses i artikel 5. Det krävs också att medlemsstaterna involverar arbetsmarknadens parter vid definitionen av de kriterier som avses i artikel 5, i uppdateringen av minimilönerna, i fastställandet av de kriterier och avdrag som anges i artikel 6 och i insamlingen av uppgifter och genomförandet av undersökningar på området.

Förutom att arbetsmarknadsparterna ska bidra till att säkerställa och bevara tillräckliga minimilöner, är deras deltagande i rätt tid och på ett ändamålsenligt sätt också ett inslag av god samhällsstyrning som möjliggör en väl underbyggd och inkluderande beslutsprocess.

Artikel 8 – Arbetstagarnas faktiska tillgång till lagstadgade minimilöner

Genom den här bestämmelsen är medlemsstaterna skyldiga att, i samarbete med arbetsmarknadens parter, vidta nödvändiga åtgärder för att arbetstagarna ska få tillgång till lagstadgat minimilöneskydd. De åtgärder som krävs omfattar bland annat att stärka systemet med kontroller och fältinspektioner, ge vägledning till tillsynsmyndigheterna och ge arbetstagarna tillräcklig information om tillämpliga lagstadgade minimilöner.

³³De indikatorer som brukar användas på internationell nivå för tillräcklighet, är t.ex. Kaitz-index, där minimilönen jämförs med medianlönen eller genomsnittslönen. När det gäller en skälig levnadsstandard, så som den definieras av Europarådet, jämförs nettominimilönen med nettogenomsnittslönen. Jämförelser görs också ofta mellan minimilönen och fattigdomsrisk.

Kapitel III – Övergripande bestämmelser

Artikel 9 – Offentlig upphandling

Enligt denna bestämmelse är ekonomiska aktörer (inbegripet underleverantörskedjan därefter) vid fullgörandet av offentlig upphandling och koncessionsavtal skyldiga att respektera tillämpliga kollektivavtalade löner och lagstadgade minimilöner om sådana finns. Det händer att överträdelser av lagstadgade minimilöner eller löner som fastställts i kollektivavtal förekommer vid fullgörandet av sådana avtal, vilket innebär att arbetstagarna får lägre lön än det tillämpliga minimilöneskyddet.

Skyldigheten i denna bestämmelse faller inom ramen för tillämpliga arbetsrättsliga skyldigheter i enlighet med artiklarna 18.2 och 71.1 i direktiv 2014/24/EU om offentlig upphandling, artiklarna 36.2 och 88.1 i direktiv 2014/25/EU om upphandling av enheter som är verksamma på områdena vatten, energi, transporter och posttjänster och artiklarna 30.3 och 42.1 i direktiv 2014/23/EU om tilldelning av koncessioner. Avsikten med att förtydliga och uttryckligen hänvisa till ovanstående bestämmelser är att stödja och stärka genomförandet av dem på området minimilöner.

Artikel 10 – Övervakning och uppgiftsinsamling

Den här bestämmelsen hänvisar till inrättandet av ett ändamålsenligt system för övervakning och insamling av uppgifter. Medlemsstaterna är skyldiga att ge sina behöriga myndigheter i uppdrag att ta fram ändamålsenliga och tillförlitliga verktyg för uppgiftsinsamling, som ska göra det möjligt för medlemsstaterna att varje år rapportera relevanta uppgifter om täckning och nivåer till kommissionen.

Enligt bestämmelsen måste medlemsstaterna se till att informationen om kollektivavtal och deras lönebestämmelser är öppen och allmänt tillgänglig.

I syfte att övervaka genomförandet av det här direktivet föreskrivs i den här bestämmelsen också att kommissionen till Europaparlamentet och rådet ska rapportera sin bedömning av utvecklingen av minimilönernas nivå och hur många som omfattas av dem utifrån den information som medlemsstaterna lämnar. Utifrån kommissionens rapport ska sysselsättningskommittén få i uppgift att undersöka främjandet av kollektivförhandlingar om lönesättning och minimilönernas nivå i medlemsstaterna, inom ramen för processen för samordningen av den ekonomiska politiken och sysselsättningspolitiken på EU-nivå.

Artikel 11 – Rätt till prövning och skydd mot ofördelaktig behandling eller ofördelaktiga konsekvenser

Enligt den här bestämmelsen är medlemsstaterna skyldiga att, utan att det påverkar tillämpningen av särskilda former av prövning och tvistlösning som i förkommande fall föreskrivs i kollektivavtal, säkerställa att arbetstagare och deras företrädare har tillgång till verkningsfull och opartisk tvistlösning och rätt till prövning, inbegripet skälig ersättning, samt verkningsfullt skydd mot alla former av skada om de beslutar att utöva sin rätt till försvar av sina rättigheter vad gäller det fastställda minimilöneskyddet. Medlemsstaterna måste säkerställa att arbetstagarna och deras företrädare skyddas mot ofördelaktig behandling eller konsekvenser från arbetsgivarens sida, vilket skulle kunna avskräcka arbetstagare från att lämna in klagomål när deras rättigheter kränks.

Artikel 12 – Sanktioner

Enligt den här bestämmelsen är medlemsstaterna skyldiga att tillhandahålla verkningsfulla, proportionella och avskräckande påföljder för överträdelser av de nationella bestämmelser som fastställer minimilöneskydd.

Kapitel IV – Slutbestämmelser

Artikel 13 – Genomförande

I denna bestämmelse betonas att enligt artikel 153.3 i EUF-fördraget får medlemsstaterna överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra direktivet om arbetsmarknadens parter begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att se till att de alltid kan säkerställa att detta direktiv får avsett resultat.

Artikel 14 – Informationsspridning

Denna bestämmelse syftar till att säkerställa att information om de rättigheter som fastställs i direktivet sprids i medlemsstaterna, liksom information om redan befintliga bestämmelser på samma område.

Artikel 15 – Utvärdering och översyn

I bestämmelsen föreskrivs att kommissionen ska genomföra en utvärdering av direktivet fem år efter införlivandet. Kommissionen ska rapportera till medlagstiftaren om översynen av genomförandet av direktivet och, om det anses nödvändigt, föreslå ändringar och uppdatera det.

Artikel 16 – Bestämmelser om upprätthållande av skyddsnivån och förmånligare bestämmelser

Detta är en standardbestämmelse som tillåter medlemsstaterna att tillhandahålla ett högre skydd än enligt det föreslagna direktivet, och undvika att det används för att sänka befintliga normer på området.

Artikel 17 – Införlivande

Detta är standardbestämmelser som fastställer den maximala tid en medlemsstat har på sig att införliva direktivet i nationell lagstiftning och överlämna texterna till kommissionen (två år) och skyldigheten för medlemsstaterna att till kommissionen överlämna information om tillämpningen av detta direktiv.

Artikel 18 – Ikraftträdande

Detta är en standardbestämmelse som anger att direktivet träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i Europeiska unionens officiella tidning.

Artikel 19 – Adressater

Detta är en standardbestämmelse om adressaterna och tydliggör att direktivet riktar sig till medlemsstaterna.

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT
DETTA DIREKTIV

med 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 yttrande¹,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande²,

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.
- (2) Enligt artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna³ 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 godtagbar levnadsstandard. 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 levnadsstandard. 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

¹ EUT C , , s. .

² EUT C , , s. .

³ Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, 2012/C 326/02 (EUT C 326, 26.10.2012, s. 391).

förvärvsarbetande ska förhindras och att all lönesättning ska vara öppen och förutsägbar med respekt för arbetsmarknadens parter självständighet.

- (5) I riktlinje 5 i rådets beslut 2020/1512/EU om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik⁴ uppmanas medlemsstaterna att se till att arbetsmarknadens parter på ett effektivt sätt medverkar i lönesättningen, för att sätta skäliga löner som möjliggör en godtagbar levnadsstandard 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 2021⁵ bör medlemsstaterna vidta åtgärder för att säkerställa rättvisa arbetsvillkor. I den årliga strategin för hållbar tillväxt 2020⁶ 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. Konkurrenten på den inre marknaden bör bygga på hög social standard, innovation och produktivitetsförbättringar som säkerställer lika spelregler.
- (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

⁴ Rådets beslut 2020/1512/EU av den 13 oktober 2020 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik (EUT L 344, 19.10.2020, s. 22).

⁵ Kommissionens meddelande COM(2020) 575 final.

⁶ Kommissionens meddelande COM(2019) 650 final.

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, voucher-baserade arbetstagare, falska egenföretagare, arbetstagare på digitala plattformar, praktikanter och lärlingar omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. 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 odeclarerat 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 är nödvändiga för att skapa tillräckliga minimilöner och samtidigt bevara arbetstillfällen 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 godtagbar levnadsstandard. 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, produktivitetsutveckling 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. Överträdelser 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 upphandling⁷, 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

⁷ 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).

posttjänster⁸ samt artiklarna 30.3 och 42.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU om tilldelning av koncessioner⁹.

- (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.
- (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 arbetstagarrättigheter 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

⁸ 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).

⁹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU av den 26 februari 2014 om tilldelning av koncessioner (EUT L 94, 28.3.2014, s. 1).

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 stöd¹⁰ och Europeiska socialfonden¹¹ 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.

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 följande:
 - (a) Sättande av tillräckliga minimilöner.
 - (b) Arbetstagarnas tillgång till minimilöneskydd i form av löner som fastställs i kollektivavtal eller i förekommande fall i form av lagstadgade minimilöner.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 för de medlemsstater där lönesättning säkerställs uteslutande genom kollektivavtal att införa en lagstadgad minimilön eller att göra kollektivavtal allmänt tillämpliga.

Artikel 2

Tillämpningsområde

¹⁰ Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om inrättande av ett instrument för tekniskt stöd, COM(2020) 409 final.

¹¹ Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om Europeiska socialfonden+, COM(2018) 382 final.

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.

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.
- (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, reglera förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare eller reglera förhållandet mellan arbetsgivare eller deras organisationer och en eller flera arbetstagarorganisationer.
- (4) *kollektivavtal*: skriftligt avtal om arbetsvillkor och anställningsvillkor som ingåtts av arbetsmarknadens parter som ett resultat av kollektivförhandlingar.
- (5) *kollektivförhandlingarnas täckning*: andelen arbetstagare på nationell nivå som omfattas av ett kollektivavtal.

Artikel 4

Främjande av kollektivförhandlingar om lönesättning

1. I syfte att öka kollektivförhandlingarnas täckning ska medlemsstaterna i samråd med arbetsmarknadens parter vidta åtminstone följande åtgärder:
 - a) Främja uppbyggnad och stärkande av arbetsmarknadsparternas kapacitet att bedriva kollektivförhandlingar om lönesättning 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 % av arbetstagarna i den mening som avses i artikel 2 ska dessutom tillhandahålla en ram av möjliggörande förutsättningar för kollektivförhandlingar antingen genom lag efter samråd med arbetsmarknadens parter eller genom överenskommelse med dem, och ska upprätta en handlingsplan för att främja kollektivförhandlingar. Handlingsplanen ska offentliggöras och anmälas till kommissionen.

KAPITEL II

LAGSTADGADE MINIMILÖNER

Artikel 5

Tillräcklighet

1. De medlemsstater som har lagstadgade minimilöner ska vidta nödvändiga åtgärder för att se till att sättandet och uppdateringen av de lagstadgade minimilönerna styrs 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:
 - (a) De lagstadgade minimilönernas köpkraft, med hänsyn tagen till levnadskostnader och med beaktande av effekterna av skatter och sociala förmåner.
 - (b) Bruttolönernas allmänna nivå och fördelning.
 - (c) Bruttolönens ökningstakt.
 - (d) Arbetsproduktivitets utveckling.
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 bevara deras tillräcklighet.
5. Medlemsstaterna ska inrätta rådgivande organ som ska ge råd till de behöriga myndigheterna i frågor som rör lagstadgade minimilöner.

Artikel 6

Variationer och avdrag

1. Medlemsstaterna får tillåta olika nivåer av lagstadgad minimilön för särskilda grupper av arbetstagare. Medlemsstaterna ska hålla dessa variationer så små som möjligt och se till att alla variationer är icke-diskriminerande, proportionella, i förekommande fall tidsbegränsade samt objektivt och rimligt motiverade av ett legitimt syfte.
2. Medlemsstaterna får genom lag tillåta avdrag som sänker arbetstagarnas ersättning till en nivå som är lägre än den lagstadgade minimilönen. Medlemsstaterna ska säkerställa att sådana avdrag från lagstadgade minimilöner är nödvändiga, objektivt motiverade och proportionella.

Artikel 7

Arbetsmarknadsparternas deltagande i att sätta och uppdatera lagstadgade minimilöner

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att se till att arbetsmarknadens parter i rätt tid och på ett ändamålsenligt sätt deltar i att sätta och uppdatera lagstadgade minimilöner, bland annat genom deltagande 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) 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 samarbete med arbetsmarknadens parter vidta följande åtgärder för att förbättra arbetstagarnas tillgång till det lagstadgade minimilöneskyddet, beroende på vad som är tillämpligt:

- (1) Stärka kontroller och fältinspektioner som utförs av yrkesinspektioner eller organ som ansvarar för tillämpningen av lagstadgade minimilöner. Kontrollerna och inspektionerna ska vara proportionella och icke-diskriminerande.
- (2) Utarbeta riktlinjer för tillsynsmyndigheter för att aktivt söka upp och lagföra företag som inte uppfyller kraven.
- (3) Säkerställa att information om lagstadgade minimilöner offentliggörs på ett tydligt, heltäckande 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 vid fullgörandet av offentliga upphandlingskontrakt eller koncessionskontrakt följer de löner som fastställs i kollektivavtal för den berörda branschen och det berörda geografiska området och de eventuella lagstadgade minimilönerna.

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 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 övervaka det verkningsfulla genomförandet av detta direktiv.

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 bestämmelser om sanktioner som ska gälla vid överträdelse av nationella bestämmelser. 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 det alltid kan garanteras att detta direktiv får önskad verkan.

Artikel 14

Informationsspridning

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 andra 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 till kommissionen överlämna 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