

Bruxelles, 26 noiembrie 2021
(OR. en)

14366/21

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

**SOC 692
EMPL 520
CODEC 1544**

NOTĂ

Sursă:	Comitetul Reprezentanților Permanenți (partea I)
Destinatar:	Consiliul
Nr. doc. Csie:	COM(2020) 682 final
Subiect:	Propunere de DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI privind un cadru pentru salarii minime adecvate în Uniunea Europeană - Abordare generală

I. INTRODUCERE

La 28 octombrie 2020, Comisia a prezentat o propunere de directivă privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană. Propunerea urmărește să creeze patru obligații principale pentru statele membre, și anume:

- 1) să promoveze negocierile colective, îndeosebi în ceea ce privește stabilirea salariilor;
- 2) să respecte o serie de obligații procedurale, dacă și atunci când statele membre stabilesc/actualizează salariile minime legale și evaluează gradul de adecvare al acestora;

- 3) să ia măsuri pentru a îmbunătăți accesul efectiv la protecția salariului minim pentru lucrătorii care au dreptul la un salariu minim în temeiul dreptului intern; și
- 4) să colecteze date și să le raporteze Comisiei, pentru a monitoriza gradul de acoperire și de adecvare al protecției salariului minim.

Prin această inițiativă, Comisia urmărește să contribuie în special la punerea în aplicare a principiilor nr. 6 (Salarii) și nr. 8 (Dialogul social și implicarea lucrătorilor) din Pilonul european al drepturilor sociale.

Pe baza temeiului juridic relevant, și anume articolul 153 alineatul (2) din TFUE coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (b), Consiliul hotărăște cu majoritate calificată, în conformitate cu procedura legislativă ordinară.

Parlamentul European și-a adoptat mandatul la 25 noiembrie 2021.

Comitetul Economic și Social și-a adoptat avizul în cadrul sesiunii plenare din 25 martie 2021¹.

Comitetul Regiunilor și-a adoptat avizul în cadrul sesiunii plenare din 19 martie 2021².

II. DISCUȚII ÎN CURSUL PREȘEDINȚIEI SLOVENE

Lucrările președinției slovene s-au bazat pe progresele semnificative înregistrate în cadrul trioului de parteneri pe care îl formează împreună cu Germania și Portugalia, astfel cum figurează acestea în raportul intermediar al președinției portugheze³. Președinția slovenă a prezentat Grupului de lucru pentru chestiuni sociale patru propuneri de compromis succesive, care au fost discutate în cadrul a șase reuniuni ale grupului de lucru, desfășurate fiecare pe parcursul unei zile întregi, precum și în cadrul a numeroase discuții bilaterale la toate nivelurile.

¹ Documentul 7886/21.

² Documentul 7421/21.

³ Documentul 9142/21 + COR1.

În conducerea discuțiilor la nivelul grupului de lucru, președinția a urmărit mai multe obiective:

- 1) Având în vedere excluderea specifică prevăzută la articolul 153 alineatul (5) din TFUE, care garantează competența statelor membre în ceea ce privește stabilirea salariilor minime, președinția a încercat să adapteze textul în lumina avizului scris al Serviciului juridic al Consiliului⁴.
- 2) Președinția a depus eforturi intense pentru a asculta cu atenție preocupările delegațiilor, care decurg din diferitele modele ale pieței forței de muncă și sisteme de stabilire a salariilor existente la nivel național. De asemenea, președinția a lucrat intens în vederea îmbunătățirii calității tehnice generale a textului.
- 3) Activitatea intensă desfășurată s-a concentrat asupra găsirii unor soluții de compromis care să răspundă diverselor preocupări exprimate de delegații, pentru a realiza un echilibru adecvat în text și pentru a obține sprijinul unei largi majorități a statelor membre.

Principalele chestiuni discutate în cadrul grupurilor de pregătire ale Consiliului sunt rezumate în cele ce urmează.

⁴ Documentul 6817/21.

Principalele chestiuni abordate în cadrul grupurilor de pregătire ale Consiliului

1) Cadrul procedural pentru salarii minime adecvate (titlul, articolul 1, considerentul 15)

Grupul de lucru a discutat pe larg natura și obiectul prezentei directive, precum și tipul de obligații prevăzute de aceasta. În urma acestei discuții, s-a clarificat, prin modificări aduse titlului directivei și întregului text, faptul că prezenta directivă stabilește un cadru al Uniunii de natură procedurală pentru salarii minime adecvate.

De asemenea, s-a clarificat faptul că obiectivul adecvării este urmărit prin diferite mijloace, în funcție de modalitatea prin care se asigură protecția salariului minim, și anume fie prin salariile minime legale, fie exclusiv prin negocieri colective privind stabilirea salariilor, fie printr-o combinație a acestor două abordări.

Pentru stabilirea salariilor minime legale, capitolul II instituie diferite obligații procedurale pentru a promova stabilirea salariilor minime legale la un nivel adecvat, fără a afecta competența statelor membre de a stabili acest nivel.

În ceea ce privește salariile minime stabilite prin negocieri colective, inclusiv în statele membre în care salariile se bazează exclusiv pe negocieri colective, promovarea negocierilor colective reprezintă mijlocul de îmbunătățire a protecției salariului minim, deoarece o acoperire mai mare a negocierilor colective contribuie la promovarea unor salarii minime adecvate (considerentul 19).

Pentru a reflecta mai bine principalele dispoziții ale directivei, articolul 1 (și considerentul 15) au fost simplificate: articolul 1 alineatul (1) litera (a) corespunde capitolului II din directivă referitor la promovarea unui grad de adecvare corespunzător al salariilor minime legale, litera (aa-nou) corespunde articolului 4 privind promovarea negocierilor colective, iar litera (b) corespunde articolelor 8, 9, 10a, 11 și 12, care se referă la asigurarea respectării drepturilor individuale existente ale lucrătorilor la un salariu minim.

2) Asimilarea convențiilor colective cu aplicabilitate universală convențiilor colective (articolul 3)

Propunerea conține dispoziții diferite pentru salariile minime legale în raport cu cele stabilite prin convenții colective. Prin urmare, distincția dintre cele două tipuri de salarii este esențială. Cu toate acestea, întrucât conținutul convențiilor colective cu aplicabilitate universală decurge din acordul partenerilor sociali și nu din actul de drept public, ceea ce le face aplicabile unui anumit grup de lucrători, s-a clarificat faptul că convențiile colective cu aplicabilitate universală nu trebuie considerate salarii minime legale.

În aceeași ordine de idei, s-a clarificat faptul că rezultatul mecanismului de stabilire a salariului minim pentru navigatori în cadrul Convenției privind munca din domeniul maritim ar trebui să fie tratat în același fel ca o convenție colectivă.

3) Promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor (articolele 4 și 13, considerentul 19)

S-a clarificat faptul că obiectivul extinderii acoperirii negocierilor colective vizează îmbunătățirea procesului de stabilire a salariilor prin convenții colective și, prin urmare, promovarea unui grad de adecvare corespunzător al salariilor minime. Având în vedere că statele membre nu pot obliga partenerii sociali să încheie convenții colective, s-a stabilit în mod clar în considerent că o acoperire de 70 % a negocierilor colective nu reprezintă un obiectiv, ci doar un prag care declanșează obligația de a prevedea un cadru de condiții favorabile și un plan de acțiune pentru promovarea negocierilor colective. De asemenea, s-a afirmat în mod explicit la articolul 13 că statele membre pot permite partenerilor sociali să stabilească ei înșiși în comun planul de acțiune.

4) Promovarea unui grad de adecvare corespunzător al salariilor minime legale (articolul 5, considerentele 20-21)

Articolul 5 a ocupat un loc central în activitatea grupului de lucru în cadrul tuturor reuniunilor sale, numeroase delegații solicitând o relaxare a obligațiilor, iar altele apărând propunerea inițială a Comisiei. În urma acestor discuții, au fost efectuate unele ajustări. Cu toate acestea, președințiile succesive au lăsat neatins nucleul dispozițiilor privind promovarea unui grad de adecvare corespunzător al salariilor minime legale.

Deși delegațiile au lansat numeroase apeluri pentru a se permite o utilizare mai flexibilă a elementelor prevăzute la articolul 5 alineatul (2), președinția a lăsat neschimbată obligația de a utiliza toate cele patru elemente prevăzute la articolul 5 alineatul (2). Cu toate acestea, ținând seama de avizul scris al Serviciului juridic, s-a clarificat faptul că relevanța și ponderea lor relativă pot fi decise de statele membre în conformitate cu condițiile socioeconomice predominante la nivel național.

În aceeași ordine de idei, obligația statelor membre de a utiliza valorile de referință orientative pentru a evalua gradul de adecvare al salariilor lor minime legale a rămas neschimbată, dar s-a precizat mai explicit faptul că fiecare stat membru are posibilitatea de a alege valorile de referință orientative pe care le utilizează. Faptul că propunerea inițială a Comisiei a pus un accent puternic pe indicatorii „50 % din salariul mediu brut” și „60 % din salariul median brut” ca potențiale valori de referință orientative a fost criticat de mai multe state membre. Aceste state membre au solicitat recunoașterea faptului că gradul de adecvare nu se referă doar la echitate (relația dintre salariul minim și alte salarii într-un anumit stat membru), ci și la decența salariului minim în conformitate cu articolul 5 alineatul (1) și cu principiul nr. 6 din Pilonul european al drepturilor sociale⁵. Indicatorii privind decența sunt utilizați în principal la nivel național. Prin urmare, președinția a limitat descrierea valorilor de referință de la articolul 5 alineatul (3) la formularea „cele utilizate în mod obișnuit” și a extins în considerentul 21 lista exemplurilor de astfel de valori de referință. În acest sens, președinția a avut în vedere faptul că, la ultima reuniune a Grupului de lucru pentru chestiuni sociale, s-au formulat încă multe observații cu privire la acest subiect. Statele membre au cerut mai multă claritate, unele solicitând eliminarea valorilor de referință de 50 % și 60 %, iar altele optând pentru revenirea la o poziție mai apropiată de propunerea Comisiei; cu toate acestea, nu a existat o majoritate pentru niciunul dintre aceste demersuri.

⁵ „Principiul nr. 6 Salarii

- a) *Lucrătorii au dreptul la salarii echitabile, care să asigure un nivel de trai decent.*
- b) *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. Sărăcia persoanelor încadrate în muncă trebuie preîntâmpinată.”*

Obligația tuturor statelor membre de a-și actualiza salariile minime legale în mod regulat și în timp util, utilizând criteriile lor, astfel cum se prevede la articolul 5 alineatele (1) și (2), nu a fost modificată. Cu toate acestea, pentru a ține seama de situația specifică a mai multor state membre, care utilizează o formulă de indexare pentru a majora cuantumul salariilor minime legale între aceste actualizări periodice, au fost adăugate un nou alineat (2a) și un nou considerent (20a).

5) Variații și deduceri [articolul 6, articolul 7 litera (c), considerentul 22]

S-a precizat în mod mai explicit, în considerentul 22, că variațiile și deducerile pot afecta în mod negativ, în anumite cazuri, gradul de adecvare al salariilor minime legale și că, prin urmare, este important să se evite utilizarea la scară largă a acestora. De asemenea, s-a precizat în mod mai explicit faptul că tratatele lasă competența de a stabili salariile minime – și, prin urmare, și de a decide cu privire la variații și deduceri – la latitudinea statelor membre, care trebuie să respecte principiile nediscriminării și proporționalității ca principii generale ale dreptului Uniunii.

6) Achizițiile publice (articolul 9, considerentul 24)

În conformitate cu intenția Comisiei Europene de a reaminti, printr-o dispoziție cu caracter declarativ, obligațiile prevăzute în directivele privind achizițiile publice în vederea sprijinirii și a consolidării punerii în aplicare a acestor directive, președințiile au aliniat în continuare articolul și considerentul la limbajul directivelor respective.

7) Monitorizarea și colectarea de date (articolul 10, considerentul 25)

Dispozițiile articolului 10 privind monitorizarea și colectarea datelor au reprezentat o preocupare majoră pentru numeroase state membre, acestea temându-se de o birocrație suplimentară, fără o valoare adăugată clară. O preocupare deosebită a reprezentat-o obligația de a furniza date defalcate și, în special, defalcate în funcție de handicap, întrucât astfel de date sunt rareori colectate – din motive de confidențialitate. În urma schimburilor intense pe care președinția și delegațiile le-au avut cu Comisia Europeană, textul articolului 10 fost modificat după cum urmează, pentru a se ține seama de preocupările statelor membre:

- Având în vedere că salariile minime nu se modifică, de obicei, drastic de la un an la altul, obligația de a raporta anual a fost considerată de multe state membre ca fiind o sarcină inutilă. Prin urmare, frecvența raportării a fost modificată, aceasta urmând să se efectueze o dată la doi ani.
- În considerent s-a clarificat faptul că statele membre au posibilitatea de a alege sursele de date pe care le utilizează și, în special, faptul că acestea pot utiliza date naționale, anchete prin sondaj și estimări în absența unor surse de date mai bune.
- Obligația de a furniza date defalcate este în prezent însoțită de garanția că aceste date trebuie să fie furnizate numai în măsura în care sunt disponibile pentru statul membru.
- Descrierea datelor care trebuie furnizate de statele membre a fost restructurată din motive editoriale. Pentru a reduce obligațiile de raportare și pentru a lua în considerare care sunt datele ușor accesibile, au fost efectuate următoarele ajustări:
 - statele membre trebuie să furnizeze doar o descriere a deducerilor și a variațiilor care se aplică salariilor minime legale;
 - în ceea ce privește protecția salariului minim legal asigurată numai prin convenții colective,
 - raportarea cu privire la salariile minime stabilite în convențiile colective se limitează la cele mai scăzute salarii stabilite prin convențiile colective care acoperă persoanele cu salarii mici sau la o estimare a acestor salarii și la procentul lucrătorilor acoperiți de acestea,
 - raportarea cu privire la salariile lucrătorilor care nu sunt acoperiți de convenții colective poate fi asigurată pe baza salariilor plătite.
- Propunerea Comisiei conținea o dispoziție care ar fi împuternicit în mod explicit Comisia să solicite statelor membre să furnizeze date suplimentare, de la caz la caz. Această dispoziție nu a beneficiat de sprijin. În condițiile în care Comisia poate solicita oricând date în temeiul principiului general al bunei cooperări, această dispoziție a fost eliminată.

- Articolul 10 alineatul (5) din propunerea Comisiei prevedea că Comitetul pentru ocuparea forței de muncă ar trebui să efectueze în fiecare an o examinare a promovării negocierilor colective pentru stabilirea salariilor și a gradului de adecvare al salariilor minime în statele membre. Întrucât sarcinile Comitetului pentru ocuparea forței de muncă decurg în mod direct din articolul 150 din TFUE și întrucât dispoziția respectivă împuternicește Consiliul să adopte o decizie de instituire a comitetului respectiv, prezenta directivă nu ar trebui să detalieze în plus sarcinile respective. Prin urmare, trimiterea la examinarea de către Comitetul pentru ocuparea forței de muncă a fost mutată în considerent, reamintindu-se că, în temeiul tratatului, Consiliul și Comisia pot solicita o astfel de examinare. Ținând seama de faptul că Comitetul pentru ocuparea forței de muncă examinează exclusiv politicile de ocupare a forței de muncă (titlul IX, articolele 143-150 din TFUE), în timp ce Comitetul pentru protecție socială se ocupă de politica socială [titlul X, articolele 151-160 din TFUE, inclusiv condițiile de muncă – articolul 153 alineatul (2) litera (b)], acesta din urmă a fost adăugat în considerent.

8) Informații pentru lucrători [articolul 10a (nou), considerentul 25a (nou)]

Propunerea Comisiei conținea, la articolul 8 alineatul (3) și la articolul 10 alineatul (3), dispoziții privind informarea lucrătorilor cu privire la protecția salariului minim pentru care sunt eligibili. În vederea simplificării textului, aceste două dispoziții au fost reunite în noul articol 10a.

9) Dreptul la reparații și sancțiuni [articolele 11 și 12, considerentele (26) și (26a)]

În urma unei solicitări din partea delegațiilor, s-a clarificat faptul că dreptul la reparații și obligația de a aplica sancțiuni se referă exclusiv la drepturile legate de protecția salariului minim, care sunt deja stabilite în temeiul legislației naționale. În ceea ce privește sancțiunile care urmează să fie adoptate de statele membre pentru încălcarea drepturilor referitoare la salariile minime, s-a clarificat faptul că sancțiunile contractuale prevăzute în normele privind aplicarea convențiilor colective sunt suficiente pentru respectarea articolului 12.

În cadrul reuniunii Coreperului din 24 noiembrie 2021, o largă majoritate a delegațiilor au susținut activitatea desfășurată de președinție și au fost de acord cu președinția că textul prezentat de aceasta reflectă centrul de greutate din perspectiva Consiliului. Numeroase delegații au insistat asupra faptului că nu ar trebui aduse noi modificări textului, deoarece acesta reflectă un echilibru delicat, fără nicio marjă suplimentară de ajustare. Delegațiile au convenit că textul este suficient de matur pentru a fi transmis Consiliului EPSCO spre dezbateră și aprobare, delegația DK fiind singura care a precizat că va vota împotriva.

Rezerve rămase

Rezerve generale de examinare: AT, DE, EE, FI, HU, PL, RO, SE

Rezerve de examinare parlamentară: NL

III. CONCLUZIE

Consiliul (EPSCO) este invitat să își exprime acordul cu privire la text (abordarea generală), astfel cum figurează în anexa la prezentul raport, și să mandateze președinția să înceapă negocierile cu privire la acest dosar cu reprezentanții Parlamentului European și ai Comisiei.

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

privind un cadru pentru salarii minime adecvate în Uniunea Europeană

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

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

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European⁶,

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor⁷,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară,

întrucât:

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

⁶ JO C , , p. .

⁷ JO C , , p. .

- (2) Articolul 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene⁸ prevede dreptul fiecărui lucrător la condiții de muncă care să-i respecte sănătatea, securitatea și demnitatea.
- (3) Carta socială europeană stabilește că toți lucrătorii au dreptul la condiții de muncă corecte. Aceasta recunoaște în special dreptul tuturor lucrătorilor la o remunerație echitabilă, suficientă încât să asigure un nivel de trai decent pentru ei și familiile lor, precum și dreptul tuturor lucrătorilor și al angajatorilor la libertatea de asociere în cadrul organizațiilor naționale sau internaționale pentru protecția intereselor lor economice și sociale și dreptul de negociere colectivă.
- (4) Capitolul II al Pilonului european al drepturilor sociale, proclamat la Göteborg la 17 noiembrie 2017, stabilește un set de principii destinate să servească drept ghid pentru asigurarea unor condiții de muncă echitabile. Principiul nr. 6 al Pilonului european al drepturilor sociale reafirmă dreptul lucrătorilor la salarii echitabile care asigură un nivel de trai decent. El prevede de asemenea că trebuie asigurate salarii minime adecvate, care să poată răspunde necesităților lucrătorului și ale familiei acestuia, ținând cont de condițiile economice și sociale existente la nivel național și protejând totodată accesul la un loc de muncă și stimulentele pentru căutarea unui loc de muncă. În plus, el reamintește că sărăcia persoanelor încadrate în muncă trebuie să fie preîntâmpinată și că toate salariile trebuie să fie fixate într-un mod transparent și previzibil, conform practicilor naționale și cu respectarea autonomiei partenerilor sociali.

⁸ Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, 2012/C 326/02 JOUE C326/391 din 26.10.2012.

- (5) Orientarea nr. 5 din Decizia (UE) 2020/1512 a Consiliului privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre⁹ solicită statelor membre să asigure o implicare efectivă a partenerilor sociali în stabilirea salariilor, asigurând salarii echitabile care să permită un nivel de trai decent și o adaptare adecvată a salariilor la evoluțiile productivității, în vederea unei convergențe ascendente. Orientarea solicită de asemenea statelor membre să promoveze dialogul social și negocierile colective pentru stabilirea salariilor. Ea solicită totodată statelor membre și partenerilor sociali să se asigure că toți lucrătorii beneficiază de salarii adecvate și echitabile, datorită unor convenții colective sau unor salarii minime legale adecvate și ținând seama de impactul acestora asupra competitivității, a creării de locuri de muncă și a sărăciei persoanelor încadrate în muncă. Strategia anuală privind creșterea durabilă 2021¹⁰ stipulează că statele membre trebuie să adopte măsuri pentru a asigura condiții de muncă echitabile. În plus, Strategia anuală privind creșterea durabilă 2020¹¹ a reamintit că, în contextul adâncirii diviziunilor sociale, este important să se asigure faptul că fiecare lucrător câștigă un salariu echitabil. De asemenea, o serie de recomandări specifice au fost adresate anumitor state membre în domeniul salariilor minime.
- (6) Îmbunătățirea condițiilor de muncă și de trai, inclusiv prin salarii minime adecvate, este atât în avantajul lucrătorilor, cât și al întreprinderilor din Uniune și este o premisă a realizării unei creșteri incluzive și sustenabile. Abordarea diferențelor mari în ceea ce privește acoperirea și gradul de adecvare al protecției salariului minim contribuie la îmbunătățirea echității pieței muncii din UE și promovează progresul economic și social și convergența ascendentă. Concurența pe piața unică trebuie să se bazeze pe standarde sociale ridicate, pe inovare și pe îmbunătățiri ale productivității, asigurând totodată condiții de concurență echitabile.

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. 22-28).

¹⁰ Comunicarea Comisiei COM(2020) 575 final.

¹¹ Comunicarea Comisiei COM(2019) 650 final.

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

- (12) Nu toți lucrătorii din Uniune sunt protejați 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. În special, s-a constatat că acest tip de neconformitate afectează îndeosebi femeile, lucrătorii tineri, persoanele cu handicap și lucrătorii agricoli. În statele membre în care protecția salariului minim este asigurată numai prin convenții colective, se estimează că procentul lucrătorilor care nu sunt acoperiți variază între 2 % și 55 % din totalul lucrătorilor.
- (13) În timp ce purtarea unor negocieri colective robuste contribuie la asigurarea unei protecții adecvate a salariului minim, structurile tradiționale de negociere colectivă s-au erodat în ultimele decenii, în parte din cauza tranzițiilor structurale din economie către sectoare mai puțin sindicalizate și a unui declin al apartenenței la sindicate, legat de creșterea numărului formelor de muncă atipice și noi.
- (14) Comisia s-a consultat cu partenerii sociali în cadrul unui proces în două etape cu privire la posibile acțiuni de abordare a provocărilor legate de o protecție adecvată a salariilor minime în Uniune, în conformitate cu articolul 154 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene. Nu a existat un acord între partenerii sociali pentru deschiderea de negocieri cu privire la aceste chestiuni. Cu toate acestea, este important să se ia măsuri la nivelul Uniunii pentru a se promova protecția lucrătorilor din Uniune prin salarii minime adecvate, ținând seama de rezultatele consultării partenerilor sociali.
- (15) Prezenta directivă instituie un cadru la nivelul Uniunii pentru promovarea unui nivel adecvat al salariilor minime, a negocierilor colective pentru stabilirea salariilor, mai ales în beneficiul lucrătorilor cu salarii mici, și a accesului efectiv al lucrătorilor la protecția salariului minim, în măsura în care există un salariu minim sub forma unor salarii minime legale sau sub forma unor salarii stabilite în temeiul unor convenții colective.

- (16) În deplinul respect al competențelor statelor membre consacrate la articolul 153 alineatul (5) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, prezenta directivă nu urmărește nici să armonizeze nivelul salariilor minime pe teritoriul Uniunii, nici să instituie unui mecanism uniform de stabilire a salariilor minime. Ea nu interferează cu libertatea statelor membre de a stabili salarii minime legale sau de a promova accesul la protecția salariului minim asigurată prin convențiile colective, în conformitate cu legile, practicile și particularitățile fiecărei țări în parte și cu respectarea deplină a competențelor naționale și a libertății contractuale a partenerilor sociali. Prezenta directivă stabilește obligații cu caracter procedural și nu impune statelor membre în care protecția salariului minim este asigurată exclusiv prin intermediul convențiilor colective obligația de a introduce un salariu minim legal și nici obligația de a dispune aplicabilitatea universală a convențiilor colective. De asemenea, prezenta directivă nu stabilește nivelul de remunerare, care ține de libertatea contractuală a partenerilor sociali la nivel național și de competența relevantă a statelor membre.
- (17) În condițiile respectării Regulamentului (CE) 593/2008 din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I), prezenta directivă ar trebui să se aplice în ceea ce privește lucrătorii care au un contract de muncă sau un raport de muncă definit de legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, ținând seama de criteriile stabilite de Curtea de Justiție a Uniunii Europene pentru determinarea statutului de lucrător. Cu condiția îndeplinirii acestor criterii, lucrătorii casnici, lucrătorii la cerere, lucrătorii intermitenți, lucrătorii pe bază de tichete, falșii lucrători independenți, lucrătorii prin platforme online, stagiarii și ucenicii ar putea intra sub incidența prezentei directive.

- (17a-nou) Persoanele care desfășoară în mod real activități independente nu intră sub incidența prezentei directive întrucât nu îndeplinesc criteriile menționate. Utilizarea abuzivă a statutului de persoană care desfășoară activități independente, astfel cum este definit în dreptul intern, la nivel național sau în situații transfrontaliere, este o formă de muncă declarată în mod fals, care este adesea asociată cu munca nedeclarată. Falsa activitate independentă apare atunci când, pentru a eluda anumite obligații legale sau fiscale, o persoană este declarată ca desfășurând activități independente, deși aceasta îndeplinește, de fapt, condițiile caracteristice unui raport de muncă. Astfel de persoane trebuie să intre sub incidența prezentei directive. Existența unui raport de muncă trebuie 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.
- (17b-nou) Prezenta directivă ține seama de faptul că Convenția din 2006 privind munca din domeniul maritim, astfel cum a fost modificată, prevede un mecanism de stabilire a salariului minim în ceea ce privește navigatorii. În sensul prezentei directive, deciziile Consiliului de administrație al Organizației Internaționale a Muncii care rezultă dintr-un astfel de mecanism de stabilire a salariului minim și care sunt puse în practică de un stat membru ar trebui să fie considerate convenții colective.
- (18) Bună funcționare a negocierilor colective pentru stabilirea salariilor este un mijloc important pentru a se asigura de faptul că lucrătorii sunt protejați prin salarii minime adecvate. În statele membre cu salarii minime legale, negocierile colective sprijină evoluția generală a salariilor și, prin urmare, contribuie la sporirea gradului de adecvare al salariilor minime. În statele membre în care protecția salariului minim este asigurată exclusiv prin negocieri colective, nivelul acestora, precum și procentul lucrătorilor protejați sunt determinate direct de funcționarea sistemului negocierilor colective și de acoperirea negocierilor colective. Existența unor negocieri colective robuste și funcționale, alături de o acoperire ridicată a convențiilor colective sectoriale sau intersectoriale sporesc gradul de adecvare și acoperirea salariilor minime.

- (19) În contextul declinului acoperirii negocierilor colective, este esențial ca statele membre să promoveze negocierile colective și, astfel, să consolideze stabilirea salariilor prevăzută de convențiile colective pentru a îmbunătăți protecția salariului minim al lucrătorilor. Statele membre cu o acoperire mare a negocierilor colective tind să aibă un procent redus al lucrătorilor cu salarii mici și salarii minime ridicate. Statele membre cu un procent scăzut al persoanelor cu salarii mici au un nivel de acoperire al negocierilor colective de peste 70 %. În mod similar, majoritatea statelor membre cu niveluri ridicate ale salariului minim în raport cu salariul median au o acoperire a negocierilor colective de peste 70 %. Prin urmare, statele membre cu un nivel de acoperire a negocierilor colective sub 70 % ar trebui să adopte măsuri în vederea consolidării acestor negocieri colective. Cu toate acestea, pentru a respecta autonomia partenerilor sociali, care include dreptul lor la negocieri colective, dar exclude orice obligație de a încheia convenții colective, pragul de 70 % pentru acoperirea negocierilor colective nu ar trebui să fie interpretat ca un obiectiv, ci este utilizat doar ca un indicator care declanșează obligația de a prevedea un cadru de proceduri și dispoziții instituționale de facilitare, care să conducă la crearea condițiilor pentru desfășurarea de negocieri colective, precum și obligația de a stabili un plan de acțiune. Un astfel de plan poate lua orice formă și poate să fi fost adoptat înainte de intrarea în vigoare a prezentei directive, cu condiția să conțină acțiuni menite să promoveze în mod eficient negocierile colective și să fi fost instituit în consultare cu partenerii sociali.
- (20) Sunt necesare reguli, proceduri și practici solide pentru stabilirea și actualizarea salariilor minime legale, în vederea asigurării unor salarii minime adecvate, protejând în același timp locurile de muncă și competitivitatea întreprinderilor, inclusiv a întreprinderilor mici și mijlocii. Acestea includ o serie de componente pentru menținerea gradului 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 efectivă și în timp util a acestora din urmă în stabilirea și actualizarea salariilor minime legale, precum și în stabilirea sau modificarea formulelor de indexare automată, acolo unde acestea există, este un alt element de bună guvernare, care permite instituirea unui proces decizional informat și incluziv.

- (20a-nou) Statele membre care utilizează un mecanism de indexare automată, inclusiv mecanisme semiautomate prin care se garantează o majorare minimă obligatorie a salariului minim, ar trebui să se asigure că, în cazul în care un astfel de mecanism face parte din cadrul lor, cadrul respectiv necesită, de asemenea, actualizări în timp util ale salariului minim legal la intervale regulate, pentru a continua promovarea unui grad de adecvare corespunzător al acestora. Aceste actualizări periodice ar trebui să constea într-o evaluare a salariului minim, ținând seama de criteriile directe, urmată, dacă este necesar, de o modificare a cuantumului. Frecvența indexării automate, pe de o parte, și actualizările salariilor minime legale, pe de altă parte, ar putea să difere.
- (21) Salariile minime sunt considerate adecvate dacă ele sunt echitabile în raport cu distribuția salariilor în țară și oferă un nivel de trai decent. Gradul de adecvare al salariilor minime legale este determinat și evaluat de fiecare stat membru având în vedere condițiile sale socioeconomice naționale, inclusiv creșterea gradului de ocupare a forței de muncă, competitivitatea, precum și evoluțiile regionale și sectoriale, ținând seama de puterea de cumpărare, de nivelurile de productivitate și de evoluția productivității, precum și de nivelurile salariale și de distribuția și creșterea acestora. Utilizarea indicatorilor și a valorilor de referință asociate poate ajuta fiecare stat membru prin orientarea evaluării sale cu privire la gradul de adecvare al salariului minim. Aceștia ar trebui aleși de statele membre dintre indicatorii utilizați în mod obișnuit la nivel internațional și, după caz, dintre indicatorii utilizați în mod obișnuit la nivel național. Ei ar putea include valorile de referință utilizate în mod obișnuit la nivel internațional, cum ar fi raportul dintre salariul minim brut și 60 % din salariul median brut, raportul dintre salariul minim brut și 50 % din salariul mediu brut și raportul dintre salariul minim net și 50 % sau 60 % din salariul mediu net, precum și valorile de referință asociate indicatorilor utilizați în mod obișnuit la nivel național, cum ar fi compararea salariului minim net cu pragul sărăciei și puterea de cumpărare a salariilor minime.

- (22) Statele membre ar trebui să implice partenerii sociali în cazul în care acestea stabilesc niveluri diferite ale salariilor minime legale (variații) sau permit reduceri ale remunerației plătite sub nivelul salariului minim legal (deduceri). Fără a aduce atingere competenței statului membru de a stabili salariul minim și de a aplica posibile variații și deduceri, pentru a promova un grad de adecvare corespunzător al salariilor minime, este important să se evite utilizarea la scară largă a variațiilor și deducerilor și să se asigure că acestea respectă principiile nediscriminării și proporționalității. Unele deduceri aplicate salariilor minime legale pot fi oportune în măsura în care servesc unui scop legitim, cum ar fi în cazul în care s-au plătit cuantumul supraevaluate sau în cazul deducerilor dispuse de o autoritate judiciară sau administrativă. Altele, cum ar fi deducerile legate de echipamentul necesar pentru îndeplinirea unei activități profesionale sau deducerile alocațiilor în natură, de exemplu cazarea, pot afecta negativ gradul de adecvare al salariului minim.
- (23) Este necesară instituirea unui sistem de aplicare eficace, care să includă controale și inspecții pe teren, pentru a se asigura funcționarea cadrelor naționale ale salariilor minime legale. Pentru a se consolida eficacitatea autorităților de aplicare a legii, este necesară de asemenea o cooperare strânsă cu partenerii sociali, inclusiv pentru abordarea unor provocări critice, precum cele legate de subcontractare, de falsa activitate independentă sau de orele suplimentare neînregistrate.

- (24) Punerea efectivă în aplicare a unei protecții a salariului minim, stabilită prin dispoziții legale sau asigurată prin convențiile colective, este esențială în executarea contractelor de achiziții publice și de concesiune. În contextul executării unor astfel de contracte sau în cel al lanțului de subcontractare ulterior poate într-adevăr apărea o nerespectare a convențiilor colective care asigură protecția salariului minim într-un anumit sector, ceea ce duce la plata către lucrători a unor salarii mai mici decât nivelul salariului convenit în convențiile colective sectoriale. Pentru a preveni astfel de situații, este important ca autoritățile contractante din domeniul achizițiilor publice să se asigure, în conformitate cu articolul 18 alineatul (2) și articolul 71 alineatul (1) din Directiva 2014/24/UE a Parlamentului European și a Consiliului¹² privind achizițiile publice, cu articolul 36 alineatul (2) și articolul 88 alineatul (1) din Directiva 2014/25/UE a Parlamentului European și a Consiliului¹³ privind achizițiile efectuate de entitățile care își desfășoară activitatea în sectoarele apei, energiei, transporturilor și serviciilor poștale, precum și cu articolul 30 alineatul (3) și articolul 42 alineatul (1) din Directiva 2014/23/UE a Parlamentului European și a Consiliului¹⁴ privind atribuirea contractelor de concesiune, că operatorii economici aplică propriilor lucrători salariile stabilite prin convenții colective pentru sectorul și zona geografică relevante, pentru a respecta obligațiile aplicabile în domeniul legislației muncii, fără însă ca prezenta directivă să creeze vreo obligație suplimentară în raport cu directivele menționate anterior.

¹² 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).

¹³ 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).

¹⁴ 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).

- (25) Monitorizarea și colectarea fiabilă a datelor sunt esențiale pentru a urmări evoluția salariilor minime. Statele membre ar putea alege modul în care colectează datele. În special, ele s-ar putea baza pe anchete prin sondaj suficient de reprezentative, pe baze de date naționale, pe date Eurostat armonizate la nivelul UE și pe alte surse accesibile publicului, cum ar fi OCDE. Atunci când datele relevante nu sunt ușor accesibile, statele membre pot utiliza estimări. Comisia ar trebui să prezinte Parlamentului European și Consiliului, o dată la doi ani, propria analiză asupra evoluției gradului de adecvare și a acoperirii salariilor minime, pe baza datelor și a informațiilor care trebuie furnizate de statele membre. Pe lângă aceasta, progresele trebuie monitorizate în cadrul procesului de coordonare a politicilor economice și de ocupare a forței de muncă la nivelul Uniunii. Consiliul și Comisia pot solicita Comitetului pentru ocuparea forței de muncă și Comitetului pentru protecție socială, în conformitate cu articolul 150 și, respectiv, articolul 160 din TFUE, să examineze, în domeniul lor respectiv de competență, promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor 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.
- (25a-nou) Lucrătorii ar trebui să aibă acces cu ușurință la informații adecvate cu privire la salariile minime aplicabile, pentru a se asigura un grad adecvat de transparență și de predictibilitate în ceea ce privește condițiile lor de muncă.
- (26) Lucrătorii ar trebui să fie în măsură să își exercite dreptul la apărare atunci când le sunt încălcate drepturile referitoare la protecția salariului minim stabilită în temeiul dreptului intern. Pentru a preveni privarea lucrătorilor de drepturile lor, în cazul în care acestea există conform dreptului intern, și fără a aduce atingere formelor specifice de reparație și de soluționare a litigiilor prevăzute în convențiile colective, inclusiv sistemelor de soluționare a conflictelor colective, statele membre ar trebui să ia măsurile necesare pentru a se asigura că aceștia au acces la o soluționare eficientă și imparțială a litigiilor și au dreptul la reparații, precum și la o protecție eficientă împotriva oricărei forme de prejudiciu în cazul în care decid să își exercite dreptul la apărare.

- (26a-nou) Statele membre ar trebui să stabilească norme privind sancțiunile aplicabile în cazul încălcării dispozițiilor naționale care prevăd salarii minime ce decurg din legislația națională sau din convențiile colective. Aceste norme ar putea conține sau s-ar putea limita la o trimitere la despăgubirile și/sau sancțiunile contractuale prevăzute, după caz, în normele privind aplicarea convențiilor colective.
- (27) Comisia ar trebui să efectueze o evaluare care să ofere baza unei examinări a punerii efective în aplicare a prezentei directive. Consiliul și Parlamentul European ar trebui să fie informate cu privire la rezultatele acestei examinări.
- (28) Deși reformele și măsurile adoptate de statele membre pentru a promova o protecție adecvată a salariului minim pentru lucrători reprezintă pași în direcția corectă, ele nu sunt întotdeauna cuprinzătoare și sistematice. În plus, dacă se iau măsuri la nivelul UE, acestea pot contribui la îmbunătățirea în continuare a condițiilor de viață și de muncă în Uniune și pot atenua eventualele preocupări legate de efectele economice negative care rezultă din măsurile izolate ale statelor membre, în vederea îmbunătățirii gradului de adecvare și a acoperirii salariilor minime. Întrucât obiectivele prezentei directive nu pot fi realizate în mod satisfăcător de către statele membre, ci, ținând cont de amploarea sau de efectele lor, ele pot fi realizate mai bine la nivelul Uniunii, aceasta poate adopta măsuri, în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este prevăzut la articolul respectiv, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea acestor obiective.
- (29) Prezenta directivă stabilește cerințe minime pentru un cadru procedural, 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 trebuie să se aplice în continuare, cu excepția cazului în care prezenta directivă introduce dispoziții mai favorabile. Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate fi utilizată pentru a reduce drepturile existente ale lucrătorilor și nu poate constitui un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul reglementat de prezenta directivă.

- (30) La punerea în aplicare a prezentei directive, statele membre trebuie să evite impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice care ar putea să frâneze crearea și dezvoltarea microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii. Prin urmare, statele membre sunt invitate să evalueze impactul pe care actul lor de transpunere îl va avea asupra întreprinderilor mici și mijlocii, pentru a se asigura că acestea nu sunt afectate în mod disproporționat, acordând o atenție deosebită microîntreprinderilor și sarcinii administrative, și să publice rezultatele acestor evaluări. Dacă se constată că microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii sunt afectate în mod disproporționat, statele membre trebuie să ia în considerare introducerea de măsuri pentru a sprijini efortul acestor întreprinderi de a-și adapta structurile de remunerare la noile cerințe.
- (31) Instrumentul de sprijin tehnic¹⁵ și Fondul social european Plus¹⁶ se află la dispoziția statelor membre pentru a le ajuta să dezvolte sau să îmbunătățească aspectele tehnice ale cadrelor salariului minim, inclusiv în ceea ce privește evaluarea gradului de adecvare, monitorizarea și colectarea datelor, lărgirea accesului, precum și în ceea ce privește aplicarea legii și consolidarea capacităților generale legate de implementarea cadrelor menționate,

¹⁵ Propunere de Regulament al Parlamentului European și al Consiliului din 28 mai 2020 privind instituirea Instrumentului de sprijin tehnic, COM(2020) 409 final.

¹⁶ Propunere de Regulament al Parlamentului European și al Consiliului privind Fondul social european Plus, COM(2018) 382 final.

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Obiect

- (1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă și de viață în Uniune, în special a gradului de adecvare al salariilor minime, prezenta directivă instituie un cadru pentru:
- (a) promovarea unor niveluri adecvate ale salariilor minime legale;
 - (aa-nou) promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor;
 - (b) îmbunătățirea accesului efectiv al lucrătorilor la protecția salariului minim [...], acolo unde aceasta există.
- (1a) (nou) Prezenta directivă nu aduce atingere competenței statelor membre în ceea ce privește stabilirea nivelului salariilor minime, respectării depline a autonomiei partenerilor sociali și nici dreptului acestora de a negocia și de a încheia convenții colective.
- (2) Prezenta directivă nu aduce atingere posibilității statelor membre de a alege să stabilească salarii minime legale, să promoveze accesul la protecția salariului minim asigurată prin convențiile colective sau să combine cele două abordări.
- (3) Nicio dispoziție a prezentei directive nu trebuie interpretată ca impunând:
- (a) statelor membre în care stabilirea salariului este asigurată exclusiv prin intermediul convențiilor colective obligația de a introduce un salariu minim legal,
 - (b) vreunui stat membru obligația de a dispune aplicabilitatea universală a vreunei convenții colective.

Articolul 2

Domeniu de aplicare

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

Articolul 3

Definiții

În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:

1. „salariu minim” înseamnă remunerația minimă pe care un angajator trebuie să o plătească lucrătorilor, în conformitate cu dreptul intern sau cu o convenție colectivă, pentru munca prestată într-o anumită perioadă, calculată pe bază de timp sau de realizări;
2. „salariu minim legal” înseamnă un salariu minim stabilit prin lege sau prin alte dispoziții juridice obligatorii, cu excepția salariilor minime stabilite printr-o convenție colectivă în privința căreia s-a dispus aplicabilitatea universală, fără nicio marjă de apreciere a autorității de adoptare în ceea ce privește conținutul dispozițiilor aplicabile;
3. „negocieri colective” înseamnă toate negocierile care au loc, în conformitate cu legislația și practicile naționale din fiecare stat membru, între un angajator, un grup de angajatori sau una sau mai multe organizații patronale, pe de o parte, și una sau mai multe organizații ale lucrătorilor, pe de altă parte, pentru stabilirea condițiilor de muncă și a condițiilor de angajare; și/sau pentru reglementarea relațiilor dintre angajatori și lucrători; și/sau pentru reglementarea relațiilor dintre angajatori sau organizațiile acestora și una sau mai multe organizații ale lucrătorilor, al căror rezultat preconizat este o convenție colectivă;
4. „convenție colectivă” înseamnă orice acord scris referitor la condițiile de muncă și la condițiile de angajare încheiat de părțile menționate la punctul 3, inclusiv acordurile în privința cărora s-a dispus aplicabilitatea universală.

Un acord de stabilire a salariului minim adoptat în conformitate cu Convenția privind munca din domeniul maritim și pus în practică de un stat membru este considerat a fi o convenție colectivă în statul membru respectiv.

5. „acoperire a negocierilor colective” înseamnă procentul, la nivel național, al lucrătorilor cărora li se aplică o convenție colectivă, calculat ca raport între:
- (a) numărul lucrătorilor acoperiți de convenții colective, incluzând convențiile care nu conțin dispoziții privind salariile, și
 - (b) numărul lucrătorilor ale căror condiții de muncă pot fi reglementate prin convenții colective în conformitate cu legislația și practicile naționale.

Articolul 4

Promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor

- (1) Cu scopul de a extinde acoperirea negocierilor colective și de a consolida astfel stabilirea salariilor prevăzută de convențiile colective, statele membre, în consultare cu partenerii sociali și în conformitate cu legislația și practicile naționale:
 - (a) promovează consolidarea și sporirea capacității partenerilor sociali de a se angaja în negocieri colective pentru stabilirea salariilor, inclusiv la nivel sectorial sau intersectorial; și
 - (b) încurajează negocieri constructive, semnificative și informate între partenerii sociali în ceea ce privește salariile.
- (2) În plus, statele membre în care acoperirea negocierilor colective se situează sub pragul de 70 % prevăd un cadru de condiții favorabile negocierilor colective – fie prin lege, după consultarea partenerilor sociali, fie printr-un acord cu aceștia – și, în consultare cu partenerii sociali, stabilesc un plan de acțiune pentru promovarea negocierilor colective. Planul de acțiune este făcut public și este notificat Comisiei Europene.

CAPITOLUL II

SALARIILE MINIME LEGALE

Articolul 5

Promovarea unui grad de adecvare corespunzător al salariilor minime legale

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

- (2a) (nou) În plus față de obligațiile prevăzute la alineatele (1), (2) și (4), statele membre pot utiliza un mecanism de indexare automată pentru ajustarea salariilor minime legale pe baza oricărui criteriu adecvat și în conformitate cu legislația sau practicile naționale.
- (3) Statele membre utilizează valori de referință orientative utilizate în mod obișnuit, pentru a ghida evaluarea gradului de adecvare al salariilor minime legale.
- (4) Statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura actualizarea periodică și în timp util a salariilor minime legale, cu scopul de a continua să promoveze un grad de adecvare corespunzător al acestora.
- (5) Statele membre se asigură că există organisme consultative care să consilieze autoritățile competente cu privire la aspectele legate de salariile minime legale.

Articolul 6

Variații și deduceri

În cazul în care statele membre permit niveluri diferite ale salariului minim legal pentru grupuri specifice de lucrători sau permit deduceri care reduc remunerația plătită la un nivel inferior celui al salariului minim legal, ele se asigură că aceste variații și deduceri respectă principiile nediscriminării și proporționalității.

Articolul 7

Implicarea partenerilor sociali în stabilirea și actualizarea salariului minim legal

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

- (a) selectarea și aplicarea criteriilor menționate la articolul 5 alineatele (1) și (2) pentru determinarea nivelurilor salariului minim legal;

- (aa) (nou) stabilirea unei formule de indexare automată și modificarea acesteia, în cazul în care există o astfel de formulă;
- (bb) (nou)selectarea și aplicarea valorilor de referință orientative menționate la articolul 5 alineatul (3);
- (b) actualizările nivelurilor salariului minim legal menționate la articolul 5 alineatul (4);
- (c) stabilirea variațiilor salariului minim legal și a deducerilor din acesta, menționate la articolul 6;
- (d) deciziile privind colectarea de date și efectuarea de studii pentru informarea autorităților responsabile cu stabilirea salariului minim legal.

Articolul 8

Accesul efectiv al lucrătorilor la salariile minime legale

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

- (a) instituie controale și inspecții pe teren adecvate, efectuate de inspectoratele muncii sau de organismele responsabile cu asigurarea respectării salariilor minime legale; aceste controale și inspecții sunt proporționale și nediscriminatorii; și
- (b) elaborează îndrumări pentru autoritățile de aplicare a legii, care să le permită acestora să vizeze și să urmărească în mod proactiv angajatorii neconformi;

CAPITOLUL III

DISPOZIȚII ORIZONTALE

Articolul 9

Achiziții publice

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

Articolul 10

Monitorizare și colectarea datelor

- (1) Statele membre monitorizează acoperirea și caracterul adecvat al salariilor minime.
- (2) Statele membre raportează Comisiei, o dată la doi ani, înaintea datei de 1 octombrie a anului de raportare, următoarele date și informații:
 - (a0) (nou) nivelul de acoperire al negocierilor colective;
 - (a) în ceea ce privește salariile minime legale:
 - (i) nivelul salariilor minime legale și procentul lucrătorilor acoperiți de acestea;
 - (ii) o descriere a variațiilor și deducerilor existente;

- (b) în ceea ce privește protecția salariului minim legal asigurată numai prin convenții colective:
- (i) cele mai scăzute salarii stabilite prin convenții colective care acoperă persoanele cu salarii mici sau o estimare a acestor salarii și procentul lucrătorilor acoperiți de acestea sau o estimare a procentului respectiv;
 - (iii) nivelul salariilor plătite lucrătorilor care nu sunt acoperiți [...] de convențiile colective și relația dintre acesta și nivelul salariilor plătite lucrătorilor acoperiți de convențiile colective.

Statele membre nu sunt obligate să raporteze datele menționate la articolul 10 alineatul (2) litera (b) punctul (i) pentru convențiile colective la nivel de întreprindere.

Statele membre furnizează statisticile și informațiile menționate în prezentul alineat defalcate în funcție de sex, vârstă, handicap, dimensiunea întreprinderii și sector, în măsura în care aceste date sunt disponibile.

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

- (4) Comisia analizează datele și informațiile transmise de statele membre în rapoartele menționate la alineatul (2) și le raportează o dată la doi ani Parlamentului European și Consiliului.

Articolul 10a (nou)

Informații privind protecția salariului minim

Statele membre se asigură că informațiile privind protecția salariului minim sunt puse la dispoziția publicului într-un mod cuprinzător și ușor accesibil. Acest lucru nu se aplică convențiilor colective la nivel de întreprindere.

Articolul 11

Dreptul la reparații și protecția împotriva tratamentului sau a consecințelor nefavorabile

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

Articolul 12

Sanțiuni

Statele membre stabilesc normele referitoare la sancțiunile aplicabile în cazul încălcării drepturilor și obligațiilor legate de salariul minim, în măsura în care aceste drepturi și obligații sunt prevăzute în dreptul intern sau în convențiile colective. Sancțiunile sunt efective, proporționate și cu efect de descurajare.

CAPITOLUL IV

DISPOZIȚII FINALE

Articolul 13

Punere în aplicare

Statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare integrală sau parțială a prezentei directive, inclusiv stabilirea planului de acțiune în conformitate cu articolul 4 alineatul (2), în cazul în care partenerii sociali solicită în comun acest lucru. În situația respectivă, statele membre iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că obligațiile stabilite prin prezenta directivă sunt respectate în orice moment.

Articolul 14

Diseminarea informațiilor

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

Articolul 15

Evaluare și examinare

Comisia efectuează o evaluare a prezentei directive la [cinci ani de la data transunerii]. 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 asigurat deja lucrătorilor în statele membre.
- (2) Prezenta directivă nu aduce atingere prerogativei statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor ori de a încuraja sau de a permite aplicarea unor convenții colective care sunt mai favorabile lucrătorilor.
- (3) Prezenta directivă nu aduce atingere drepturilor conferite lucrătorilor de alte acte juridice ale Uniunii.

Articolul 17

Transpunere

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

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

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

Articolul 18

Intrare în vigoare

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

Articolul 19

Destinatari

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles,

Pentru Parlamentul European
Președintele

Pentru Consiliu
Președintele
