

Bruselj, 26. november 2021
(OR. en)

14366/21

**Medinstitucionalna zadeva:
2020/0310(COD)**

**SOC 692
EMPL 520
CODEC 1544**

DOPIS

Pošiljatelj:	Odbor stalnih predstavnikov (1. del)
Prejemnik:	Svet
Št. dok. Kom.:	COM(2020) 682 final
Zadeva:	Predlog DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA o okviru za ustrezne minimalne plače v Evropski uniji – splošni pristop

I. UVOD

Komisija je 28. oktobra 2020 sprejela predlog direktive o ustreznih minimalnih plačah v Evropski uniji. Namen predloga je določiti štiri glavne obveznosti za države članice, in sicer obveznost:

- 1) spodbujanja kolektivnih pogajanj, predvsem glede določanja plač,
- 2) spoštovanja več postopkovnih obveznosti, če in ko države članice določajo/posodablajo zakonsko določene minimalne plače in ocenjujejo njihovo ustreznost,

- 3) sprejemanja ukrepov za izboljšanje učinkovitega dostopa do zaščite minimalne plače za delavce, ki so v skladu z nacionalno zakonodajo upravičeni do minimalne plače, in
- 4) zbiranja podatkov in njihovega sporočanja Komisiji za namene spremljanja pokritosti z zaščito minimalne plače in njene ustreznosti.

S to pobudo želi Komisija prispevati predvsem k izvajanju načel 6 (plače) in 8 (socialni dialog in vključevanje delavcev) evropskega stebra socialnih pravic.

V skladu z ustrežno pravno podlago, tj. členom 153(2) PDEU v povezavi s členom 153(1), točka (b) Pogodbe, Svet odloča s kvalificirano večino po rednem zakonodajnem postopku.

Evropski parlament je svoj mandat sprejel 25. novembra 2021.

Evropski ekonomsko-socialni odbor je mnenje sprejel na plenarnem zasedanju 25. marca 2021¹.

Odbor regij je mnenje sprejel na plenarnem zasedanju 19. marca 2021².

II. RAZPRAVE V ČASU SLOVENSKEGA PREDSEDOVANJA

Delo slovenskega predsedstva je nadgrajevalo opazen napredek, dosežen v času predsedovanj partneric iz tria predsedstev, tj. Nemčije in Portugalske, kot je navedeno v poročilu portugalskega predsedstva o napredku³. Slovensko predsedstvo je Delovni skupini za socialna vprašanja predložilo štiri zaporedne kompromisne predloge, o katerih se je razpravljalo šest polnih delovnih dni razprav Delovne skupine in v številnih dvostranskih razpravah na vseh ravneh.

¹ Dokument 7886/21.

² Dokument 7421/21.

³ Dokument 9142/21 + COR1.

Cilji predsedstva pri usmerjanju razprav na ravni delovne skupine so bili različni:

- 1) Predsedstvo se je ob upoštevanju posebne izjeme iz člena 153(5) PDEU, ki ohranja pristojnost držav članic za določanje minimalnih plač, zavzelo za prilagoditev besedila v skladu s pisnim mnenjem pravne službe Sveta⁴.
- 2) Predsedstvo je skrbno in intenzivno prisluhnilo pomislekom delegacij, ki izvirajo iz različnih modelov trga dela in sistemov določanja plač v posameznih državah članicah. Poleg tega si je intenzivno prizadevalo za izboljšanje splošne tehnične kakovosti besedila.
- 3) Intenzivno so se iskale kompromisne rešitve, da bi zadostili različnim pomislekom delegacij in dosegli ustrezno ravnotežje v besedilu ter zagotovili podporo široke večine držav članic.

Sledi povzetek glavnih vprašanj, ki so jih obravnavala pripravljalna telesa Sveta.

⁴ Dokument 6817/21.

Glavna vprašanja, obravnavana v pripravljanih telesih Sveta

(1) Postopkovni okvir za ustrezne minimalne plače (naslov, člen 1, uvodna izjava 15)

Delovna skupina je obširno razpravljala o značaju in vsebini te direktive ter vrsti obveznosti, ki jo določa. Po tej razpravi je bilo s spremembami naslova direktive in celotnega besedila pojasnjeno, da ta direktiva določa postopkovni okvir Unije za ustrezne minimalne plače.

Pojasnjeno je bilo tudi, da se cilj ustreznosti plač uresničuje na različne načine, odvisno od tega, ali je zaščita minimalne plače zagotovljena z zakonsko določenimi minimalnimi plačami, če se zagotavlja izključno s kolektivnimi pogajanjmi o določanju plač ali s kombinacijo teh dveh pristopov:

Poglavje II za določitev zakonsko določenih minimalnih plač določa različne postopkovne obveznosti za spodbujanje predpisovanja zakonsko določenih minimalnih plač na ustrezni ravni, ne da bi to posegalo v pristojnost držav članic za izbiro te ravni.

Za minimalne plače, določene s kolektivnimi pogajanjmi, tudi v državah članicah, v katerih plače temeljijo izključno na kolektivnih pogajanjih, je spodbujanje kolektivnih pogajanj sredstvo za izboljšanje zaščite minimalne plače, saj večja pokritost s kolektivnimi pogajanjmi prispeva k spodbujanju ustreznih minimalnih plač (uvodna izjava 19).

Da bi se boljše odražale glavne določbe Direktive, je bil člen 1 (kot tudi uvodna izjava 15) poenostavljen: Točka (a) člena 1(1) ustreza poglavju II Direktive o spodbujanju ustreznosti zakonsko določenih minimalnih plač, točka (aa-novo) ustreza členu 4 o spodbujanju kolektivnih pogajanj in točka (b) ustreza členom 8, 9, 10a, 11 in 12, ki obravnavajo uveljavljanje obstoječih individualnih pravic delavcev do minimalne plače.

(2) Približevanje splošno veljavnih kolektivnih pogodb kolektivnim pogodbam (člen 3)

Predlog vsebuje različne določbe za zakonsko določene minimalne plače in plače, ki jih določajo kolektivne pogodbe. Zato je razlikovanje med tema kategorijama bistveno. Ker pa vsebina splošno veljavnih kolektivnih pogodb izhaja iz sporazuma socialnih partnerjev in ne iz akta javnega prava, zaradi katerega se kolektivne pogodbe uporabljajo za določeno skupino delavcev, je bilo pojasnjeno, da naj splošno veljavne kolektivne pogodbe ne bi štele kot zakonsko določene minimalne plače.

Pojasnjeno je bilo tudi, da bi se moral rezultat mehanizma za določanje minimalne plače za pomorščake v okviru Konvencije o delu v pomorstvu obravnavati na enak način kot kolektivna pogodba.

(3) Spodbujanje kolektivnih pogajanj o določanju plač (člena 4 in 13 ter uvodna izjava 19)

Pojasnjeno je bilo, da je cilj povečanja pokritosti s kolektivnimi pogajaji izboljšanje določanja plač, ki je predvideno v kolektivnih pogodbah, in s tem spodbujanje ustreznosti minimalnih plač. Glede na to, da države članice socialnih partnerjev ne morejo zavezati k sklepanju kolektivnih pogodb, je bilo v uvodni izjavi jasno navedeno, da 70-odstotna pokritost s kolektivnimi pogajaji ni cilj, temveč le prag za sprožitev obveznosti zagotavljanja okvira omogočitvenih pogojev in akcijskega načrta za spodbujanje kolektivnih pogajanj. V členu 13 je izrecno navedeno tudi, da lahko države članice socialnim partnerjem dovolijo, da skupaj pripravijo akcijski načrt.

4) Spodbujanje ustreznosti zakonsko določenih minimalnih plač (člen 5 ter uvodni izjavi 20 in 21)

Členu 5 je bila namenjena osrednja pozornost dela delovne skupine na vseh njenih sejah, pri čemer so številne delegacije pozvale k omilitvi obveznosti, druge pa so zagovarjale prvotni predlog Komisije. Po teh razpravah je bilo opravljenih nekaj prilagoditev. Vendar zaporedna predsedstva v večino določb o spodbujanju ustreznosti zakonsko določenih minimalnih plač niso posegala.

Čeprav je bilo veliko pozivov delegacij, naj se omogoči prožnejša uporaba elementov iz člena 5(2), je predsedstvo ohranilo obveznost uporabe vseh štirih elementov člena 5(2). Vendar je bilo ob upoštevanju pisnega mnenja pravne službe pojasnjeno, da lahko o njihovi ustreznosti in relativni teži odločajo države članice v skladu s svojimi prevladujočimi nacionalnimi družbeno-ekonomskimi razmerami.

Podobno je bila ohranjena obveznost držav članic, da uporabijo okvirne referenčne vrednosti za oceno ustreznosti svojih zakonsko določenih minimalnih plač, medtem ko je bilo bolj izrecno navedeno, da lahko vsaka država članica izbere okvirne referenčne vrednosti, ki jih uporablja. Številne države članice so kritizirale dejstvo, da je v prvotnem predlogu Komisije velik poudarek na 50 % povprečne bruto plače in 60 % bruto mediane plače kot možnih okvirnih referenčnih vrednostih. Te države članice so se zavzemale, naj se prizna, da ustreznost ne pomeni le pravičnosti (razmerje med minimalno plačo in drugimi plačami v določeni državi članici), temveč tudi dostojnost minimalne plače v skladu s členom 5(1) in načelom 6 evropskega stebra socialnih pravic⁵. Kazalniki spodobnosti se večinoma uporabljajo na nacionalni ravni.

Predsedstvo je zato opis referenčnih vrednosti iz člena 5(3) omejilo na tiste, „ki se običajno uporabljajo“, in v uvodni izjavi 21 razširilo seznam primerov takšnih referenčnih vrednosti. Pri tem je upoštevalo dejstvo, da je bilo na zadnji seji Delovne skupine za socialna vprašanja v zvezi s tem še vedno veliko pripomb. Države članice so pozvale k večji jasnosti, pri čemer so nekatere pozvale k črtanju referenčnih vrednosti 50 % in 60 %, druge pa so se želele približati predlogu Komisije, pri čemer ni bila za nobeno od teh pobud dosežena potrebna večina.

⁵ „Načelo 6 – Plače

- a) *Delavci imajo pravico do poštenih plač, ki zagotavljajo dostojen življenjski standard.*
- b) *Zagotovijo se primerne minimalne plače, ki omogočajo izpolnjevanje potreb delavcev in njihovih družin glede na nacionalne gospodarske in socialne razmere ter hkrati zagotavljajo dostop do zaposlitve in motivacijo za iskanje dela. Preprečuje se revščina zaposlenih.“*

Obveznost vseh držav članic, da redno in pravočasno posodabljuje svoje zakonsko določene minimalne plače ob uporabi meril iz člena 5(1) in (2), ni bila spremenjena. Vendar sta bila dodana nov odstavek 2a in nova uvodna izjava (20a), da bi se upošteval poseben položaj več držav članic, ki uporabljajo indeksacijsko formulo za povečanje zneska zakonsko predpisanih minimalnih plač v času med temi rednimi posodobitvami.

5) Variacije in odbitki (člen 6, točka (c) člena 7 in uvodna izjava 22)

V uvodni izjavi 22 je bilo natančneje navedeno, da lahko variacije in odbitki v nekaterih primerih negativno vplivajo na ustreznost zakonsko določenih minimalnih plač in da se je zato pomembno izogniti njihovi pogosti uporabi. Izrecneje je bilo navedeno tudi, da Pogodbi pristojnost za določanje minimalnih plač in s tem tudi za odločanje o variacijah in odbitkih prepuščata državam članicam, ki morajo spoštovati načeli nediskriminacije in sorazmernosti kot splošni načeli prava Unije.

6) Javna naročila (člen 9 in uvodna izjava 24)

V skladu z namero Evropske komisije, da v deklarativni določbi opozori na obveznosti iz direktiv o javnih naročilih, da bi podprla in okrepila izvajanje teh direktiv, so predsedstva ta člen in to uvodno izjavo dodatno uskladila z besedilom teh direktiv.

7) Spremljanje in zbiranje podatkov (člen 10 in uvodna izjava 25)

Določbe člena 10 o spremljanju in zbiranju podatkov so številne države članice zelo zmotile; navedle so, da lahko vodijo v dodatno birokracijo brez jasne dodane vrednosti. Posebej sporna je bila obveznost zagotavljanja razčlenjenih podatkov in predvsem razčlenjevanja po invalidnosti, saj se ti podatki zaradi varovanja zasebnosti redko zbirajo. Po intenzivnih izmenjavah, ki so jih predsedstvo in delegacije opravili z Evropsko komisijo, je bilo besedilo člena 10 spremenjeno, da bi se upoštevali pomisleki držav članic:

- glede na to, da se minimalne plače običajno ne spreminjajo drastično iz leta v leto, so številne države članice menile, da je obveznost letnega poročanja nepotrebno breme. Zato je bila ta določba spremenjena v obveznost poročanja vsaki dve leti.
- V uvodni izjavi je bilo pojasnjeno, da se države članice same odločijo, katere vire podatkov bodo uporabile, konkretnije, da lahko uporabijo nacionalne podatke, vzorčne raziskave in ocene, če ni boljših virov podatkov.
- Obveznost zagotavljanja razčlenjenih podatkov zdaj spremlja zaščitni ukrep, da je treba te podatke zagotoviti le, če so na voljo državi članici.
- Opis podatkov, ki jih morajo zagotoviti države članice, je bil preoblikovan iz redakcijskih razlogov. Da bi se omilile obveznosti poročanja in upoštevalo, kateri podatki so lahko dostopni, so bile opravljene naslednje prilagoditve:
 - države članice morajo zagotoviti le opis odbitkov in variacij od zakonsko določenih minimalnih plač;
 - za zaščito minimalne plače, ki je zagotovljena samo s kolektivnimi pogodbami,
 - je poročanje o minimalnih plačah v kolektivnih pogodbah omejeno na najnižje plačilne postavke stopnje, določene s kolektivnimi pogodbami, ki zajemajo zaposlene z nizkimi dohodki ali njihovo oceno, ter delež delavcev, ki jih te pogodbe zajemajo;
 - poročanje o plačah delavcev, ki niso zajeti v kolektivnih pogodbah, se lahko zagotovi na podlagi izplačanih plač.
- Predlog Komisije je vseboval določbo, ki bi izrecno pooblaščala Komisijo, da od držav članic zahteva predložitev dodatnih podatkov za vsak primer posebej. Ta predlog ni bila deležen podpore. Ker lahko Komisija kadar koli zahteva podatke v skladu s splošnim načelom dobrega sodelovanja, je bila ta določba črtana.

- Predlog Komisije v členu 10(5) določa, da Odbor za zaposlovanje vsako leto preuči spodbujanje kolektivnih pogajanj o določanju plač in ustreznost minimalnih plač v državah članicah. Ker naloge Odbora za zaposlovanje izhajajo neposredno iz člena 150 PDEU in ker ta določba pooblašča Svet za sprejetje sklepa o ustanovitvi tega odbora, ta direktiva ne bi smela podrobneje določati teh nalog. Zato je bilo sklicevanje na preučitev, ki jo je opravil Odbor za zaposlovanje, predstavljeno v uvodno izjavo, ob opozorilu, da lahko Svet in Komisija v skladu s Pogodbo zahtevata tak pregled. Ob upoštevanju dejstva, da Odbor za zaposlovanje obravnava le politike zaposlovanja (naslov IX, členi 143–150 PDEU), medtem ko Odbor za socialno zaščito obravnava socialno politiko (naslov X, členi 151–160 PDEU, vključno z delovnimi pogoji točka (b) člena 153(2)), je bila slednja dodana v uvodno izjavo.

8) Obveščanje delavcev (člen 10a (novo) in uvodna izjava 25a (novo))

Predlog Komisije vsebuje določbe o obveščanju delavcev o zaščiti minimalne plače, do katere so upravičeni v členu 8(3) in členu 10(3). Zaradi racionalizacije besedila sta bili ti določbi združeni v novi člen 10a.

9) Pravica do pravnega sredstva in kazni (člena 11 in 12 ter uvodni izjavi 26 in 26a)

Po pozivu delegacij je bilo pojasnjeno, da se pravica do pravnega sredstva in obveznost uporabe kazni nanašata le na pravice v zvezi z zaščito minimalne plače, ki so že določene v nacionalnem pravu. Kar zadeva kazni, ki jih morajo države članice sprejeti za kršitev pravic v zvezi z minimalnimi plačami, je bilo pojasnjeno, da pogodbene kazni v pravilih o izvrševanju kolektivnih pogodb zadostujejo za skladnost s členom 12.

Na seji Coreperja 24. novembra 2021 je velika večina delegacij podprla delo, ki ga je opravilo predsedstvo, in se strinjala s predsedstvom, da besedilo, ki ga je predstavilo, odraža težišče Sveta. Številne delegacije so vztrajale, da se besedilo ne sme dodatno spreminjati, saj predstavlja občutljivo ravnovesje brez dodatnega manevrskega prostora za prilagoditve. Delegacije so se strinjale, da je besedilo dovolj zrelo, da ga bo mogoče posredovati Svetu EPSCO v razpravo in odobritev, pri čemer je le DK navedla, da bo glasovala proti.

Preostali pridržki

Splošni preučitveni pridržki: AT, DE, EE, FI, HU, PL, RO, SE.

Parlamentarni pridržek: NL.

III. ZAKLJUČEK

Svet (EPSCO) naj da soglasje k besedilu (splošni pristop) iz priloge k temu poročilu in pooblasti predsedstvo, da začne pogajanja o tej zadevi s predstavniki Evropskega parlamenta in Komisije.

Predlog

DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

o okviru za ustrezne minimalne plače v Evropski uniji

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije in zlasti člena 153(2) v povezavi s točko (b) člena 153(1) Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora⁶,

ob upoštevanju mnenja Odbora regij⁷,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) V skladu s členom 3 Pogodbe o Evropski uniji so cilji Unije med drugim krepitev blaginje njenih narodov in prizadevanje za trajnostni razvoj Evrope, ki temelji na visoko konkurenčnem socialnem tržnem gospodarstvu.

⁶ UL C , , str. .

⁷ UL C , , str. .

- (2) Člen 31 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah⁸ določa, da ima vsak delavec pravico do zdravih in varnih delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo.
- (3) Evropska socialna listina določa, da imajo vsi delavci pravico do pravičnih delovnih pogojev. Priznava predvsem pravico vseh delavcev do pravičnega plačila, ki njim in njihovim družinam zagotavlja dostojen življenjski standard, pravico vseh delavcev in delodajalcev do svobode združevanja v nacionalnih ali mednarodnih organizacijah za zaščito njihovih ekonomskih in socialnih interesov ter pravico do kolektivnih pogajanj.
- (4) Poglavje II evropskega stebra socialnih pravic, razglašenega 17. novembra 2017 v Göteborgu, določa sklop načel, ki naj bi služila kot vodilo za zagotavljanje poštenih delovnih pogojev. Načelo 6 evropskega stebra socialnih pravic potrjuje pravico delavcev do poštene plače, ki zagotavlja dostojen življenjski standard. Prav tako določa, da se zagotovijo ustrezne minimalne plače, ki omogočajo izpolnjevanje potreb delavcev in njihovih družin glede na nacionalne gospodarske in socialne razmere ter hkrati zagotavljajo dostop do zaposlitve in motivacijo za iskanje dela. Poleg tega opozarja, da je treba preprečiti revščino zaposlenih in da je treba vse plače določiti na pregleden in predvidljiv način v skladu z nacionalnimi praksami ob spoštovanju avtonomije socialnih partnerjev.

⁸ Listina Evropske unije o temeljnih pravicah, 2012/C 326/02 UL EU C326/391, 26.10.2012.

- (5) Smernica 5 Sklepa Sveta (EU) 2020/1512 o smernicah za politike zaposlovanja držav članic poziva države članice⁹, naj omogočijo učinkovito vključevanje socialnih partnerjev v določanje plač ter tako zagotovijo poštene plače, ki omogočajo dostojen življenjski standard, in ustrezno prilagajanje plač spremembam produktivnosti, da bi dosegle navzgor usmerjeno konvergenco. Smernica tudi poziva države članice, naj spodbujajo socialni dialog in kolektivna pogajanja o določanju plač. Prav tako poziva države članice in socialne partnerje, naj zagotovijo, da imajo vsi delavci ustrezne in poštene plače na podlagi kolektivnih pogodb ali ustrezne zakonsko določene minimalne plače, pri tem pa upoštevajo njihov učinek na konkurenčnost, ustvarjanje delovnih mest in revščino zaposlenih. V letni strategiji za trajnostno rast za leto 2021¹⁰ je navedeno, da bi morale države članice sprejeti ukrepe za zagotovitev poštenih delovnih pogojev. Poleg tega je bilo v letni strategiji za trajnostno rast za leto 2020¹¹ opozorjeno, da je glede na vse večje socialne razlike pomembno zagotoviti, da vsak delavec zasluži pravično plačo. Na področju minimalnih plač so bila za nekatere države članice izdana tudi priporočila za posamezne države.
- (6) Boljši delovni in življenjski pogoji, vključno z ustreznimi minimalnimi plačami, koristijo tako delavcem kot podjetjem v Uniji in so predpogoj za doseganje vključujoče in trajnostne rasti. Z odpravljanjem velikih razlik v pokritosti z zaščito minimalne plače in njeni ustreznosti se povečuje pravičnost trga dela EU in spodbujajo gospodarski in socialni napredek ter navzgor usmerjena konvergenca. Konkurenca na enotnem trgu bi morala temeljiti na visokih socialnih standardih, inovacijah in izboljšanju produktivnosti, ob zagotavljanju enakih konkurenčnih pogojev.

⁹ Sklep Sveta 2020/1512/EU z dne 13. oktobra 2020 o smernicah za politike zaposlovanja držav članic (UL L 344, 19.10.2020, str. 22–28).

¹⁰ Sporočilo Komisije COM(2020) 575 final.

¹¹ Sporočilo Komisije COM(2019) 650 final.

- (7) Minimalne plače, če so določene na primerni ravni, ščitijo dohodek prikrajšanih delavcev, pomagajo zagotavljati dostojno življenje in omejujejo upad dohodka v slabih časih. Minimalne plače pomagajo ohranjati domače povpraševanje, krepijo spodbude za delo ter zmanjšujejo plačne neenakosti in revščino zaposlenih.
- (8) Pri ženskah, mladih, nizko usposobljenih delavcih in invalidih je večja verjetnost, da bodo prejeli minimalno plačo ali nizek dohodek, kot pri drugih skupinah. Med upadom gospodarske rasti, kot je kriza zaradi COVID-19, vloga minimalnih plač pri zaščiti delavcev z nizkimi dohodki postane še pomembnejša in je bistvena za podporo trajnostnemu in vključujočemu gospodarskemu okrevanju. Reševanje vprašanja minimalne plače prispeva k enakosti spolov, saj zmanjšuje razlike med plačami in pokojninami moških in žensk ter odpravlja revščino žensk.
- (9) Pandemija COVID-19 močno vpliva na storitveni sektor in mala podjetja, v katerih je zaposlen velik delež oseb z minimalno plačo. Poleg tega so minimalne plače pomembne tudi zaradi strukturnih trendov, ki preoblikujejo trge dela in za katere so vedno bolj značilni veliki deleži nestandardnih in prekarnih oblik zaposlitve. Zaradi teh trendov se je povečala polarizacija delovnih mest, posledica česar je vse večji delež slabo plačanih in nizkokvalificiranih delovnih mest v večini držav članic, v nekaterih državah članicah pa se je povečala tudi plačna neenakost.
- (10) Čeprav zaščita minimalne plače obstaja v vseh državah članicah, v nekaterih ta zaščita izhaja iz zakonskih ali upravnih določb in kolektivnih pogodb, medtem ko je v drugih zagotovljena izključno s kolektivnimi pogodbami.
- (11) Zaščita minimalne plače, določena s kolektivnimi pogodbami, na slabo plačanih delovnih mestih je v večini primerov ustrezna; zakonsko določene minimalne plače so v več državah članicah v primerjavi z drugimi plačami v gospodarstvu nizke. Leta 2018 v devetih državah članicah zakonsko določena minimalna plača gospodinjstvu z enim prejemnikom minimalne plače ni zagotavljala zadostnega dohodka, da bi preseglo prag tveganja revščine. Poleg tega uporaba nižjih ravni minimalne plače (variacij) in odbitkov od zakonsko določenih minimalnih plač negativno vpliva na njihovo ustreznost.

- (12) V Uniji niso vsi delavci dejansko zaščiteni z minimalnimi plačami, saj v nekaterih državah članicah nekateri delavci kljub temu, da jih taka zaščita krije, zaradi nespoštovanja obstoječih pravil v praksi prejemajo plačilo, ki je nižje od zakonsko določene minimalne plače. Ugotovljeno je bilo, da taka neskladnost zadeva predvsem ženske, mlade delavce, invalide in delavce v kmetijstvu. Ocenjuje se, da v državah članicah, kjer se zaščita minimalne plače zagotavlja le s kolektivnimi pogodbami, delež delavcev, ki jih zaščita ne krije, znaša od 2 % do 55 % vseh delavcev.
- (13) Trdni sistemi kolektivnih pogajanj sicer prispevajo k zagotavljanju ustrezne zaščite minimalne plače, vendar tradicionalne strukture kolektivnih pogajanj v zadnjih desetletjih razpadajo, deloma zaradi strukturnih sprememb v gospodarstvu v smeri sektorjev z manjšo vključenostjo v sindikate in zaradi upada članstva v sindikatih, kar je povezano s porastom netipičnih in novih oblik dela.
- (14) Komisija se je v skladu s členom 154 Pogodbe o delovanju Evropske unije v dvostopenjskem postopku posvetovala s socialnimi partnerji glede možnih ukrepov za reševanje izzivov, povezanih z ustrezno zaščito minimalne plače v Uniji. Socialni partnerji niso dosegli soglasja o začetku pogajanj o teh vprašanjih. Vendar je ob upoštevanju rezultatov posvetovanja s socialnimi partnerji pomembno ukrepati na ravni Unije in s tem spodbujati, da bi bili delavci v Uniji zaščiteni z ustreznimi minimalnimi plačami.
- (15) Ta direktiva določa okvir na ravni Unije za spodbujanje ustrezne ravni minimalnih plač, kolektivnih pogajanj o določanju plač, predvsem v korist zaposlenih z nizkimi dohodki, in učinkovit dostop delavcev do zaščite minimalne plače, kolikor minimalne plače obstajajo, in sicer v obliki zakonsko določenih minimalnih plač ali v obliki plač, določenih s kolektivnimi pogodbami.

- (16) Ob doslednem upoštevanju pristojnosti držav članic, ohranjenih v členu 153(5) Pogodbe o delovanju Evropske unije ta direktiva ni namenjena niti harmonizaciji ravni minimalnih plač na ravni Unije niti vzpostavitvi enotnega mehanizma za določanje minimalnih plač. Ne posega v svobodo držav članic, da predpišejo zakonsko določene minimalne plače ali spodbujajo dostop do zaščite minimalne plače, ki je zagotovljena s kolektivnimi pogodbami, pri čemer se upoštevajo zakoni, prakse in posebnosti posameznih držav ter v celoti spoštujejo nacionalne pristojnosti in pogodbeno svoboda socialnih partnerjev. Ta direktiva določa obveznosti postopkovne narave in državam članicam, v katerih je zaščita minimalne plače zagotovljena izključno s kolektivnimi pogodbami, ne nalaga obveznosti, da uvedejo zakonsko določeno minimalno plačo ali da zagotovijo splošno veljavnost kolektivnih pogodb. Niti ta direktiva ne določa višine plačila, ki spada v pogodbeno svobodo socialnih partnerjev na nacionalni ravni in v ustrezno pristojnost držav članic.
- (17) Ob upoštevanju Uredbe (ES) št. 593/2008 z dne 17. junija 2008 o pravu, ki se uporablja za pogodbeno obligacijska razmerja (Rim I), bi se ta direktiva morala uporabljati za delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kot je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki velja v posamezni državi članici, ob upoštevanju meril za določanje statusa delavca, ki jih je določilo Sodišče Evropske unije. Delavci v gospodinjstvu, delavci na zahtevo, priložnostni delavci, delavci na podlagi vrednotnice, navidezno samozaposleni, platformni delavci, pripravniki in vajenci bi lahko spadali na področje uporabe te direktive, pod pogojem, da izpolnjujejo navedena merila.

(17a.-novo) Resnično samozaposlene osebe ne spadajo na področje uporabe te direktive, saj navedenih meril ne izpolnjujejo. Zloraba statusa samozaposlene osebe, kakor je opredeljen v nacionalnem pravu, bodisi na nacionalni ravni ali v čezmejnih primerih, je oblika lažno prijavljenega dela, ki je pogosto povezana z neprijavljenim delom. Za navidezno samozaposlitev gre v primeru, kadar je delavec prijavljen kot samozaposlena oseba, čeprav izpolnjuje pogoje, ki so značilni za delovno razmerje, da se zaobidejo nekatere pravne ali davčne obveznosti. Take osebe bi morale spadati na področje uporabe te direktive. Določitev obstoja delovnega razmerja bi morala temeljiti na dejstvih, ki se nanašajo na dejansko opravljanje dela, in ne na tem, kako stranke opisujejo razmerje.

(17b.-novo) V tej direktivi je upoštevano, da Konvencija o delu v pomorstvu iz leta 2006, kakor je bila spremenjena, določa mehanizem za določanje minimalne plače za pomorščake. Za namene te direktive bi se morale odločitve upravnega odbora Mednarodnega urada za delo, ki izhajajo iz takšnega mehanizma določanja minimalne plače in jih država članica izvaja v praksi, šteti za kolektivne pogodbe.

(18) Dobro delujoča kolektivna pogajanja o določanju plač so učinkovit način za zagotovitev, da so delavci zaščiteni z ustreznimi minimalnimi plačami. V državah članicah z zakonsko določenimi minimalnimi plačami kolektivna pogajanja podpirajo splošno gibanje plač in tako prispevajo k boljši ustreznosti minimalnih plač. V državah članicah, v katerih se zaščita minimalne plače zagotavlja izključno s kolektivnimi pogajaji, sta njena raven in delež zaščiteneh delavcev neposredno odvisna od delovanja sistema kolektivnih pogajanj in pokritosti s kolektivnimi pogajaji. Trden in dobro delujoč sistem kolektivnih pogajanj skupaj s široko pokritostjo s sektorskimi ali medpanožnimi kolektivnimi pogodbami povečuje ustreznost minimalnih plač in pokritost z njimi.

- (19) Glede na vse manjšo pokritost s kolektivnimi pogajanjmi je bistveno, da države članice spodbujajo kolektivna pogajanja in s tem izboljšujejo določanje plač v okviru kolektivnih pogodb za izboljšanje zaščite minimalne plače delavcev. Države članice z visoko pokritostjo s kolektivnimi pogajanjmi imajo na splošno majhen delež delavcev z nizkimi dohodki in visoke minimalne plače. V državah članicah z majhnim deležem zaposlenih z nizkimi dohodki stopnja pokritosti s kolektivnimi pogajanjmi presega 70 %. Podobno je v večini držav članic z visokimi ravnmi minimalnih plač glede na mediano plače pokritost s kolektivnimi pogajanjmi višja od 70 %. Zato bi morale države članice z manj kot 70-odstotno pokritostjo s kolektivnimi pogajanjmi sprejeti ukrepe za okrepitev kolektivnih pogajanj. Vendar se zaradi spoštovanja avtonomije socialnih partnerjev, ki vključuje njihovo pravico do kolektivnih pogajanj in izključuje vse obveznosti sklepanja kolektivnih pogodb, prag 70-odstotne pokritosti s kolektivnimi pogajanjmi ne bi smel razlagati kot cilj, temveč se uporabljati le kot kazalnik, ki sproži obveznosti za vzpostavitev okvira za spodbujevalne procese in institucionalno ureditev, ki omogoča pogoje za kolektivna pogajanja, ter za pripravo akcijskega načrta. Tak načrt je lahko kakršne koli oblike in bi lahko bil sprejet pred začetkom veljavnosti te direktive, če vsebuje ukrepe za učinkovito spodbujanje kolektivnih pogajanj in je bil pripravljen v posvetovanju s socialnimi partnerji.
- (20) Da bi poskrbeli za ustrezne minimalne plače ter hkrati ohranili delovna mesta in konkurenčnost podjetij, tudi malih in srednjih, so potrebna trdna pravila, postopki in praksa za predpisovanje in posodabljanje zakonsko določenih minimalnih plač. To zajema več elementov za ohranitev ustreznosti zakonsko določenih minimalnih plač, vključno z merili za usmerjanje držav članic pri določanju in posodabljanju minimalnih plač in kazalniki za ocenjevanje njihove ustreznosti, rednimi in pravočasnimi posodobitvami, obstojem posvetovalnih organov in vključevanjem socialnih partnerjev. Pravočasna in učinkovita vključitev teh slednjih v določanje in posodabljanje zakonsko določenih minimalnih plač ter pri oblikovanju ali spreminjanju formul za samodejno indeksacijo, če obstajajo, je še en element dobrega upravljanja, ki omogoča informiran in vključujoč postopek odločanja.

(20a-novo) Države članice, ki uporabljajo mehanizem samodejne indeksacije, vključno s polavtomatskimi mehanizmi, ki jamčijo minimalno obvezno zvišanje minimalne plače, bi morale, če je ta mehanizem del njihovega okvira, poskrbeti, da se tudi v tem okviru zahtevajo pravočasna posodabljanja zakonsko določene minimalne plače v rednih presledkih ter se tako vzdržuje spodbujanje njihove ustreznosti. Ta redna posodabljanja bi morala zajemati oceno minimalne plače ob upoštevanju vodilnih meril, čemur bi po potrebi sledila sprememba zneska. Pogostnost samodejne indeksacije in pogostnost posodabljanja zakonsko določenih minimalnih plač je lahko različna.

(21) Minimalne plače se štejejo za ustrezne, če so poštene glede na porazdelitev plač v državi in če zagotavljajo dostojen življenjski standard. Ustreznost zakonsko določenih minimalnih plač določi in oceni vsaka država članica glede na svoje nacionalne socialno-ekonomske razmere, pri katerih se med drugim upoštevajo rast zaposlovanja, konkurenčnost ter regionalni in sektorski razvoj, ob upoštevanju kupne moči, ravni in sprememb produktivnosti, pa tudi ravni, porazdelitve in rasti plač. Uporaba kazalnikov in z njimi povezanih referenčnih vrednosti lahko državi članici pomaga kot vodilo pri oceni ustreznosti minimalne plače. Države članice bi jih morale izbirati med kazalniki, ki se običajno uporabljajo na mednarodni ravni, po potrebi pa med kazalniki, ki se običajno uporabljajo na nacionalni ravni. Vključujejo lahko referenčne vrednosti, ki se običajno uporabljajo na mednarodni ravni, kot je razmerje med bruto minimalno plačo in 60 % bruto mediane plače, razmerje med bruto minimalno plačo in 50 % bruto povprečne plače ter razmerje med neto minimalno plačo in 50 % ali 60 % neto povprečne plače, pa tudi referenčne vrednosti, povezane s kazalniki, ki se uporabljajo na nacionalni ravni, kot so primerjava neto minimalne plače s pragom revščine in kupna moč minimalnih plač.

- (22) Države članice bi morale v določanje različnih ravni zakonsko določenih minimalnih plač (variacije) ali dovoljevanje znižanj prejemkov, ki so tako izplačani pod ravnijo zakonsko določene minimalne plače (odbitki), vključiti socialne partnerje. Brez poseganja v pristojnost držav članic za določanje minimalne plače ter morebitnih variacij in odbitkov se je z vidika spodbujanja ustreznosti minimalnih plač pomembno izogibati temu, da bi se variacije in odbitki uporabljali pogosto, in se prepričati, da sta pri njih spoštovani načeli nediskriminacije in sorazmernosti. Nekateri odbitki od zakonsko določenih minimalnih plač so lahko ustrezni, saj je njihov namen legitimen, vključno s previsoko plačanimi zneski ali odbitki, ki jih odredi pravosodni ali upravni organ. Drugi, kot so odbitki za opremo, potrebno za opravljanje dela, ali odbitki nadomestil v naravi, kot je nastanitev, lahko negativno vplivajo na ustreznost minimalne plače.
- (23) Za zagotovitev delovanja nacionalnih okvirov zakonsko določenih minimalnih plač je potreben učinkovit sistem izvrševanja, vključno z nadzorom in terenskimi inšpekcijskimi pregledi. Da bi se povečala učinkovitost izvršilnih organov, je potrebno tudi tesno sodelovanje s socialnimi partnerji, med drugim pri obravnavanju ključnih izzivov, kot so izzivi, povezani z oddajo naročil podizvajalcem, navidezno samozaposlitvijo ali nebeleženjem nadurnega dela.

- (24) Učinkovito izvajanje zaščite minimalne plače, ki je določena v pravnih določbah ali kolektivnih pogodbah, je bistveno pri izvrševanju pogodb o javnih naročilih in koncesijskih pogodb. Pri izvrševanju takih pogodb ali v nadaljnji podizvajalski verigi lahko dejansko pride do neupoštevanja kolektivnih pogodb, v katerih je zagotovljena zaščita minimalne plače v določenem sektorju, zaradi česar delavci prejmejo nižjo plačo od plače, dogovorjene v sektorskih kolektivnih pogodbah. Da bi preprečili take primere, je pomembno, da javni naročniki v skladu s členoma 18(2) in 71(1) Direktive 2014/24/EU Evropskega parlamenta in Sveta o javnem naročanju¹², členoma 36(2) in 88(1) Direktive 2014/25/EU Evropskega parlamenta in Sveta¹³ o javnem naročanju naročnikov, ki opravljajo dejavnosti v vodnem, energetske in prometnem sektorju ter sektorju poštne storitve ter členoma 30(3) in 42(1) Direktive 2014/23/EU Evropskega parlamenta in Sveta¹⁴ o podeljevanju koncesijskih pogodb, poskrbijo, da gospodarski subjekti svojim delavcem izplačujejo plače, določene s kolektivnimi pogodbami za zadevni sektor in geografsko območje, zaradi izpolnjevanja veljavnih obveznosti na področju delovnega prava, ne da bi ta direktiva v razmerju do navedenih direktiv uvajala dodatne obveznosti.

¹² Direktiva 2014/24/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o javnem naročanju in razveljavitvi Direktive 2004/18/ES (UL L 94, 28.3.2014, str. 65).

¹³ Direktiva 2014/25/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o javnem naročanju naročnikov, ki opravljajo dejavnosti v vodnem, energetske in prometnem sektorju ter sektorju poštne storitve, ter o razveljavitvi Direktive 2004/17/ES (UL L 94, 28.3.2014, str. 243).

¹⁴ Direktiva 2014/23/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o podeljevanju koncesijskih pogodb (UL L 94, 28.3.2014, str. 1).

(25) Zanesljivo spremljanje in zbiranje podatkov sta ključna za beleženje razvoja minimalnih plač. Države članice lahko same izberejo način zbiranja podatkov. Zlasti se lahko oprejo na dovolj reprezentativne vzorčne raziskave, nacionalne podatkovne zbirke, podatke Eurostata, usklajene na ravni EU, in druge javno dostopne vire, kakršen je OECD. Kadar relevantni podatki niso neposredno na voljo, lahko uporabijo ocene. Komisija bi morala Evropskemu parlamentu in Svetu vsaki dve leti poročati o svoji analizi stanja na področju ustreznosti minimalnih plač in pokritosti z njimi na podlagi podatkov in informacij, ki jih predložijo države članice. Poleg tega bi bilo treba napredek spremljati v okviru postopka usklajevanja ekonomskih politik in politik zaposlovanja na ravni Unije. Svet ali Komisija lahko od Odbora za zaposlovanje in Odbora za socialno zaščito v skladu s členoma 150 oziroma 160 PDEU zahteva, da na svojem področju pristojnosti preučita spodbujanje kolektivnih pogajanj o določanju plač in ustreznosti minimalnih plač v državah članicah na podlagi poročila, ki ga pripravi Komisija, in drugih orodij za večstranski nadzor, kot je primerjalna analiza.

(25a.-novo) Delavci bi morali uživati enostaven dostop do ustreznih informacij o veljavnih minimalnih plačah, da se zagotovi ustrezna stopnja preglednosti in predvidljivosti v zvezi z njihovimi delovnimi pogoji.

(26) Delavci bi morali imeti možnost uveljavljati svojo pravico do obrambe, kadar so kršene njihove pravice v zvezi z zaščito minimalne plače, določene v skladu z nacionalno zakonodajo. Da delavci ne bi bili prikrajšani za svoje pravice, če jih nacionalna zakonodaja predvideva, in brez poseganja v posebne oblike pravnega varstva in reševanja sporov, ki so določene v kolektivnih pogodbah, vključno s sistemi reševanja kolektivnih sporov, bi morale države članice s sprejetjem potrebnih ukrepov zagotoviti, da bodo imeli dostop do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov ter pravice do pravnega varstva ter učinkovite zaščite pred kakršno koli škodo, če se odločijo uveljavljati svojo pravico do obrambe.

- (26a.-novo) Države članice bi morale določiti pravila o kaznih v primeru kršitve nacionalnih določb, ki določajo minimalne plače, kot izhajajo iz nacionalne zakonodaje ali kolektivnih pogodb. Ta pravila lahko vsebujejo ali so omejena na napotitev na odškodnino in/ali pogodbene kazni, ki so po potrebi določene v pravilih o izvrševanju kolektivnih pogodb.
- (27) Komisija bi morala opraviti oceno, ki bi bila podlaga za pregled učinkovitega izvajanja te direktive. Svet in Evropski parlament bi morala biti obveščena o rezultatih takega pregleda.
- (28) Čeprav so bili reforme in ukrepi, ki so jih sprejele države članice za spodbujanje ustrezne zaščite minimalne plače delavcev, korak v pravo smer, niso bili vedno celoviti in sistematični. Poleg tega bi z ukrepi, ki bi bili sprejeti na ravni EU, lahko prispevali k nadaljnjemu izboljšanju življenjskih in delovnih razmer v Uniji ter blažili morebitne pomisleke glede negativnih gospodarskih učinkov, izhajajočih iz ločenih ukrepov držav članic za izboljšanje ustreznosti minimalnih plač in pokritosti z njimi. Ker ciljev te direktive države članice ne morejo zadovoljivo doseči, temveč se zaradi obsega in učinkov lažje dosežejo na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 Pogodbe o Evropski uniji. V skladu z načelom sorazmernosti iz navedenega člena ta direktiva ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje navedenih ciljev.
- (29) Ta direktiva določa minimalne zahteve za postopkovni okvir in ne posega v pravico držav članic, da uvedejo ali ohranijo ugodnejše določbe. Pravice, pridobljene na podlagi obstoječega nacionalnega pravnega okvira, bi se morale uporabljati še naprej, razen če se s to direktivo uvedejo ugodnejše določbe. Izvajanja te direktive ni mogoče uporabiti za zmanjšanje obstoječih pravic delavcev niti ne more ta direktiva biti podlaga za zmanjšanje splošne ravni varstva, ki jo imajo delavci na področju, ki ga zajema ta direktiva.

- (30) Države članice bi se morale pri izvajanju te direktive izogibati uvajanju upravnih, finančnih in pravnih omejitev, ki bi lahko zavirale ustanavljanje in razvoj mikro, malih in srednjih podjetij. Države članice so zato pozvane, naj ocenijo učinek svojega akta za prenos v nacionalno zakonodajo na mala in srednja podjetja, da bi zagotovile, da taka podjetja niso nesorazmerno prizadeta, pri čemer se posebna pozornost nameni mikropodjetjem in upravnemu bremenu, ter objavijo rezultate takih ocen. Če se ugotovi, da so mikro, mala in srednja podjetja nesorazmerno prizadeta, bi morale države članice razmisliti o uvedbi ukrepov za podporo tem podjetjem pri prilagajanju njihove strukture prejemkov novim zahtevam.
- (31) Instrument za tehnično podporo¹⁵ in Evropski socialni sklad plus¹⁶ sta državam članicam na voljo za pripravo ali izboljšanje tehničnih vidikov okvirov minimalne plače, med drugim tudi glede ocene ustreznosti, spremljanja in zbiranja podatkov, povečanja dostopa ter izvrševanja in splošne krepitve zmogljivosti v zvezi z izvajanjem navedenih okvirov –

¹⁵ Predlog uredbe Evropskega parlamenta in Sveta z dne 28. maja 2020 o vzpostavitvi instrumenta za tehnično podporo, COM(2020) 409 final.

¹⁶ Predlog uredbe Evropskega parlamenta in Sveta o Evropskem socialnem skladu plus, COM(2018) 382 final.

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

POGLAVJE I

SPLOŠNE DOLOČBE

Člen 1

Predmet urejanja

1. Zaradi izboljšanja delovnih in življenjskih pogojev v Uniji, zlasti z vidika ustreznosti minimalnih plač, ta direktiva določa okvir za:
 - (a) spodbujanje ustreznih ravni zakonsko določenih minimalnih plač;
 - (aa-novo) spodbujanje kolektivnih pogajanj o določanju plač;
 - (b) izboljšave pri učinkovitosti dostopa delavcev do zaščite minimalne plače, če ta obstaja.
- 1a(novo). Ta direktiva ne posega v pristojnost držav članic za določanje ravni minimalnih plač in v polno spoštovanje avtonomije socialnih partnerjev ter njihove pravice do pogajanja o kolektivnih pogodbah in njihovega sklepanja.
2. Ta direktiva ne posega v odločitev držav članic, da predpišejo zakonsko določene minimalne plače ali spodbujajo dostop do zaščite minimalne plače, ki je zagotovljena s kolektivnimi pogodbami, ali da kombinirajo ta dva pristopa.
3. Nobena določba iz te direktive se ne razlaga kot naložitev obveznosti
 - (a) državam članicam, v katerih je določanje plač zagotovljeno izključno s kolektivnimi pogodbami, da uvedejo zakonsko določeno minimalno plačo,
 - (b) kateri koli državi članici, da zagotovi splošno veljavnost katere koli kolektivne pogodbe.

Člen 2

Področje uporabe

Ta direktiva se uporablja v zvezi z delavci v Uniji, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kakor je opredeljeno v pravi, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki velja v posamezni državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča Evropske unije.

Člen 3

Opredelitev pojmov

V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

- (1) „minimalna plača“ pomeni minimalno plačilo, ki ga mora delodajalec plačati delavcem, v skladu z nacionalno zakonodajo ali kolektivnimi pogodbami, za delo, opravljeno v danem obdobju, in ki je izračunano na podlagi časa ali rezultatov;
- (2) „zakonsko določena minimalna plača“ pomeni minimalno plačo, določeno z zakonom ali drugimi zavezujočimi pravnimi določbami, z izjemo plač, ki so določene s splošno veljavno kolektivno pogodbo brez vsake diskrecijske pravice organa, ki sprejema, glede vsebine določb, ki se uporabljajo;
- (3) „kolektivna pogajanja“ pomenijo vsa pogajanja, ki v skladu z nacionalnimi zakoni in praksami v vsaki državi članici potekajo med delodajalcem, skupino delodajalcev ali eno ali več organizacijami delodajalcev na eni strani in eno ali več delavskimi organizacijami na drugi strani, za določitev delovnih pogojev in pogojev zaposlitve; in/ali urejanje odnosov med delodajalci in delavci; in/ali urejanje odnosov med delodajalci ali njihovimi organizacijami in delavsko organizacijo ali organizacijami, katerih nameravani izid je kolektivna pogodba;
- (4) „kolektivna pogodba“ pomeni vsakršno pisno pogodbo o delovnih pogojih in pogojih zaposlitve, ki jo sklenejo stranke iz odstavka 3, vključno s splošno veljavnimi.

Rešitev za določitev minimalne plače, ki jo država članica sprejme v skladu s Konvencijo o delu v pomorstvu in jo uveljavi v praksi, se v tej državi članici obravnava kot kolektivna pogodba.

- (5) „pokritost s kolektivnimi pogajanjimi“ pomeni delež delavcev na nacionalni ravni, za katere se uporablja kolektivna pogodba, izračunan kot razmerje med:
- a) številom delavcev, ki so zajeti v kolektivne pogodbe, vključno s tistimi pogodbami, ki ne vsebujejo določb o plačah, in
 - b) številom delavcev, katerih delovni pogoji se lahko urejajo s kolektivnimi pogodbami v skladu z nacionalnimi zakoni in praksami.

Člen 4

Spodbujanje kolektivnih pogajanj o določanju plač

1. Da bi se povečala pokritost s kolektivnimi pogajanjimi in s tem izboljšalo določanje plač na podlagi kolektivnih pogodb, države članice v posvetovanju s socialnimi partnerji in v skladu z nacionalnimi zakoni in praksami:
 - (a) spodbujajo razvoj in krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev za sodelovanje v kolektivnih pogajanjih o določanju plač, tudi na sektorski ali medpanožni ravni; ter
 - (b) podpirajo konstruktivna, smiselna in informirana pogajanja o plačah med socialnimi partnerji.
2. Poleg tega države članice, v katerih pokritost s kolektivnimi pogajanjimi ne dosega pragu 70 %, določijo tudi okvir omogočitvenih pogojev za kolektivna pogajanja, bodisi z zakonom po posvetovanju s socialnimi partnerji bodisi v dogovoru z njimi, in v posvetovanju s socialnimi partnerji pripravijo akcijski načrt za spodbujanje kolektivnih pogajanj. Akcijski načrt se objavi in priglasijo Evropski komisiji.

POGLAVJE II

ZAKONSKO DOLOČENE MINIMALNE PLAČE

Člen 5

Spodbujanje ustreznosti zakonsko določenih minimalnih plač

1. Države članice z zakonsko določenimi minimalnimi plačami vzpostavijo potreben okvir za predpisovanje in posodabljanje zakonsko določenih minimalnih plač. Tako predpisovanje in posodabljanje temeljita na merilih za spodbujanje ustreznosti, njun cilj pa je zagotavljanje dostojnih delovnih in življenjskih pogojev, socialne kohezije in navzgor usmerjene konvergence. Države članice v skladu s svojimi nacionalnimi praksami navedena merila opredelijo bodisi v ustrezni nacionalni zakonodaji, odločbah pristojnih organov ali tristranskih sporazumih. Merila se opredelijo tako, da so trdna in jasna.
2. Nacionalna merila iz odstavka 1 vključujejo vsaj naslednje elemente, katerih relevantnost in relativno težo lahko določijo države članice v skladu s svojimi prevladujočimi nacionalnimi socialno-ekonomskimi razmerami:
 - (a) kupno moč zakonsko določenih minimalnih plač ob upoštevanju življenjskih stroškov ter prispevkov za davke in socialnih prispevkov;
 - (b) splošno raven plač in njihovo porazdelitev;
 - (c) stopnjo rasti plač;
 - (d) ravni in spremembe produktivnosti.

- 2a.(novo) Poleg obveznosti iz odstavkov 1, 2 in 4 lahko države članice uporabljajo mehanizem samodejne indeksacije za prilagajanje zakonsko določenih minimalnih plač na podlagi katerih koli primernih meril in v skladu z nacionalnimi zakoni in praksami.
3. Države članice pri svoji oceni ustreznosti zakonsko določenih minimalnih plač uporabljajo okvirne referenčne vrednosti, ki se običajno uporabljajo.
4. Države članice s sprejetjem potrebnih ukrepov poskrbijo, da se zakonsko določene minimalne plače redno in pravočasno posodabljujejo ter se tako vzdržuje spodbujanje njihove ustreznosti.
5. Države članice zagotovijo, da so vzpostavljeni posvetovalni organi, ki svetujejo pristojnim organom o vprašanjih v zvezi z zakonsko določenimi minimalnimi plačami.

Člen 6

Variacije in odbitki

„Če države članice dovolijo različne ravni zakonsko določene minimalne plače za določene skupine delavcev ali odbitke, s katerimi se plačilo zniža pod raven zadevne zakonsko določene minimalne plače, zagotovijo, da so te variacije in odbitki nediskriminatorni in sorazmerni.

Člen 7

Vključevanje socialnih partnerjev v predpisovanje in posodabljanje zakonsko določene minimalne plače

Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi omogočijo, da so socialni partnerji pravočasno in učinkovito vključeni v predpisovanje in posodabljanje zakonsko določene minimalne plače, kar vključuje njihovo sodelovanje v posvetovalnih organih iz člena 5(5), zlasti kar zadeva:

- (a) izbiro in uporabo meril iz člena 5(1) in (2) za predpisovanje ravni zakonsko določene minimalne plače;

- (aa) novo uvedbo formule za samodejno indeksacijo in njeno spreminjanje, če takšna formula obstaja;
- (bb) novo izbiro in uporabo okvirnih referenčnih vrednosti iz člena 5(3);
- (b) posodobitve ravni zakonsko določene minimalne plače iz člena 5(4);
- (c) določitev variacij in odbitkov pri zakonsko določenih minimalnih plačah iz člena 6;
- (d) odločitve o zbiranju podatkov in izvajanju študij za obveščanje organov, ki predpisujejo zakonsko določeno minimalno plačo.

Člen 8

Dejanski dostop delavcev do zakonsko določenih minimalnih plač

Države članice v posvetovanju ali v sodelovanju s socialnimi partnerji, kadar je ustrezno, sprejmejo naslednje ukrepe za izboljšanje dostopa delavcev do zaščite zakonsko določene minimalne plače:

- (a) zagotovijo primeren nadzor in terenske inšpekcijske preglede, ki jih opravljajo inšpektorati za delo ali organi, pristojni za izvrševanje zakonsko določenih minimalnih plač; ta nadzor in ti inšpekcijski pregledi so sorazmerni in nediskriminatorni; ter
- (b) pripravijo smernice za izvršilne organe, da se proaktivno usmerijo v delodajalce, ki ne izpolnjujejo predpisov, in jih preganjajo;

POGLAVJE III

HORIZONTALNE DOLOČBE

Člen 9

Javna naročila

Države članice v skladu z Direktivo 2014/24/EU, Direktivo 2014/25/EU in Direktivo 2014/23/EU sprejmejo ustrezne ukrepe za zagotovitev, da gospodarski subjekti in njihovi podizvajalci pri izvajanju pogodb o javnih naročilih ali koncesijskih pogodb izpolnjujejo veljavne obveznosti glede plač na področju delovnega prava, ki so določene s pravom Unije, nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami ali določbami mednarodnega delovnega prava.

Člen 10

Spremljanje in zbiranje podatkov

1. Države članice spremljajo pokritost z minimalnimi plačami in njihovo ustreznost.
2. Države članice Komisiji vsaki dve leti pred 1. oktobrom leta poročanja sporočijo naslednje podatke in informacije:
 - (aa) novo. stopnjo pokritosti s kolektivnimi pogajanji;
 - (a) za zakonsko določene minimalne plače:
 - (i) raven zakonsko določenih minimalnih plač in delež zajetih delavcev;
 - (ii) opis obstoječih variacij in odbitkov;

- (b) za zaščito minimalne plače, ki je zagotovljena samo s kolektivnimi pogodbami:
 - (i) najnižje plačilne postavke, določene s kolektivnimi pogodbami, ki zajemajo zaposlene z nizkimi dohodki, ali ustrezno oceno ter delež delavcev, ki jih te pogodbe zajemajo, ali ustrezno oceno;
 - (iii) raven plač, izplačanih delavcem, ki jih kolektivne pogodbe ne zajemajo, in njeno razmerje do ravni plač, izplačanih delavcem, zajetim v kolektivne pogodbe.

Države članice niso obvezane sporočiti podatkov iz člena 10(2)(b)(i) za kolektivne pogodbe na ravni podjetja.

Države članice statistične podatke in informacije iz tega odstavka predložijo razčlenjene po spolu, starosti, invalidnosti, velikosti podjetja in sektorju, če so na voljo.

Prvo poročilo zajema leta [X, Y, Z: *tri leta pred letom prenosa*] in se predloži do [1. oktobra YY: *leto po prenosu*]. Države članice lahko izpustijo statistične podatke in informacije, ki niso na voljo pred [*datum prenosa*].

4. Komisija opravi analizo podatkov in informacij, ki jih države članice predložijo v poročilih iz odstavka 2, in o njej vsaki dve leti poroča Evropskemu parlamentu in Svetu.

Člen 20a(novo)

Informacije o zaščiti minimalne plače

Države članice poskrbijo, da so informacije o zaščiti minimalne plače celovito in zlahka javno dostopne. To ne velja za kolektivne pogodbe na ravni podjetja.

Člen 11

Pravica do pravnega varstva in zaščita pred manj ugodno obravnavno ali neugodnimi posledicami

1. Države članice zagotovijo, brez poseganja v posebne oblike pravnega varstva in reševanja sporov, ki so določene, če je ustrezno, v kolektivnih pogodbah, da imajo delavci, vključno s tistimi, katerih delovno razmerje je prenehalo, dostop do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov ter pravico do pravnega varstva, kadar so pravice v zvezi z zakonsko določeno minimalno plačo ali zaščito minimalne plače določene v nacionalni zakonodaji ali v kolektivnih pogodbah in so kršene.
2. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zaščito delavcev, med drugim tudi predstavnikov delavcev, pred kakršno koli manj ugodno obravnavo s strani delodajalca in pred kakršnimi koli neugodnimi posledicami zaradi morebitne pritožbe, vložene pri delodajalcu, ali zaradi katerega koli postopka, katerega namen je doseči skladnost, kadar so pravice v zvezi z zaščito minimalne plače določene v nacionalni zakonodaji ali v kolektivnih pogodbah in so kršene.

Člen 12

Kazni

Države članice določijo pravila o kaznih, ki se uporabljajo za kršitve pravic in obveznosti v zvezi z minimalnimi plačami, kolikor so te pravice in obveznosti določene z nacionalno zakonodajo ali kolektivnimi pogodbami. Te kazni morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne.

POGLAVJE IV
KONČNE DOLOČBE

Člen 13

Izvajanje

Države članice lahko izvajanje te direktive zaupajo socialnim partnerjem, v celoti ali delno, tudi kar zadeva pripravo akcijskega načrta v skladu s členom 4(2), na njihovo skupno zahtevo. Pri tem morajo države članice sprejeti vse potrebne ukrepe za zagotovitev, da so obveznosti, določene v tej direktivi, ves čas izpolnjene.

Člen 14

Razširjanje informacij

Države članice zagotovijo, da so delavci in delodajalci, vključno z MSP, seznanjeni z nacionalnimi ukrepi, s katerimi se prenaša ta direktiva, pa tudi z ustreznimi že veljavnimi določbami v zvezi s predmetom urejanja iz člena 1.

Člen 15

Ocena in pregled

Komisija opravi oceno te direktive do [pet let po datumu prenosa]. Nato Evropskemu parlamentu in Svetu predloži poročilo o pregledu izvajanja te direktive in po potrebi predlaga zakonodajne spremembe.

Člen 16

Prepoved poslabšanja položaja in ugodnejše določbe

1. Ta direktiva ni veljavna podlaga za zniževanje splošne ravni varstva, ki se delavcem že zagotavlja v državah članicah.
2. Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da uporabljajo ali uvedejo zakone in druge predpise, ki so za delavce ugodnejši, ali da spodbujajo ali dovolijo uporabo kolektivnih pogodb, ki so za delavce ugodnejše.
3. Ta direktiva ne posega v pravice, ki jih imajo delavci na podlagi drugih pravnih aktov Unije.

Člen 17

Prenos

1. Države članice sprejmejo ukrepe, potrebne za uskladitev s to direktivo, do [*dve leti od datuma začetka veljavnosti*]. O tem takoj obvestijo Komisijo.

Države članice se v sprejetih predpisih sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.

2. Države članice Komisiji sporočijo besedilo temeljnih določb predpisov nacionalnega prava, sprejetih na področju, ki ga ureja ta direktiva.

Člen 18

Začetek veljavnosti

Ta direktiva začne veljati dvajseti dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.

Člen 19

Naslovniki

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V Bruslju,

Za Evropski parlament

Predsednik

Za Svet

Predsednik
