



Bryssel den 26 november 2021
(OR. en)

14366/21

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

**SOC 692
EMPL 520
CODEC 1544**

NOT

från: Ständiga representanternas kommitté (Coreper I)
till: Rådet

Komm. dok. nr: COM(2020) 682 final

Ärende: Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om en
ram för tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen
– Allmän riktlinje

I. INLEDNING

Den 28 oktober 2020 lade kommissionen fram ett förslag till direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen. Förslaget syftar till att skapa fyra huvudsakliga skyldigheter för medlemsstaterna, nämligen att

1. främja kollektivförhandlingar, särskilt om lönesättning,
2. respektera ett antal förfarandemässiga skyldigheter, om och när medlemsstaterna fastställer/uppdaterar lagstadgade minimilöner och bedömer deras tillräcklighet,

3. vidta åtgärder för att förbättra den faktiska tillgången till lagstadgat minimilöneskydd för arbetstagare som enligt nationell lagstiftning har rätt till en minimilön, och
4. samla in uppgifter och rapportera dem till kommissionen i syfte att övervaka minimilöneskyddets täckning och tillräcklighet.

Kommissionens avsikt med detta initiativ är särskilt att bidra till genomförandet av principerna 6 (Lön) och 8 (Dialog mellan arbetsmarknadens parter och arbetstagarnas inflytande) i den europeiska pelaren för sociala rättigheter.

Enligt den relevanta rättsliga grunden, dvs. artikel 153.2 i EUF-fördraget, jämförd med artikel 153.1 b, ska rådet fatta beslut med kvalificerad majoritet, i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet.

Europaparlamentet antog sitt mandat den 25 november 2021.

Europeiska ekonomiska och sociala kommittén antog sitt yttrande under plenarsessionen den 25 mars 2021¹.

Regionkommittén antog sitt yttrande under plenarsessionen den 19 mars 2021².

II. DISKUSSIONERNA UNDER DET SLOVENSKA ORDFÖRANDESKAPET

Det slovenska ordförandeskapets arbete har byggt vidare på de goda framsteg som gjorts av dess partner i ordförandeskapstrion, Tyskland och Portugal, i enlighet med det portugisiska ordförandeskapets lägesrapport³. Det slovenska ordförandeskapet har lagt fram fyra på varandra följande kompromissförslag för arbetsgruppen för sociala frågor, vilka diskuterades under sex hela mötesdagar i arbetsgruppen och vid många bilaterala diskussioner på alla nivåer.

¹ Dok. 7886/21.

² Dok. 7421/21.

³ Dok. 9142/21 + COR1.

Ordförandeskapet hade följande mål av varierande slag vid vägledningen av diskussionerna på arbetsgruppsnivå:

1. Med tanke på det särskilda undantag som fastställs i artikel 153.5 i EUF-fördraget, som skyddar medlemsstaternas behörighet att fastställa minimilöner, beslutade ordförandeskapet att försöka anpassa texten mot bakgrund av det skriftliga yttrandet från rådets juridiska avdelning⁴.
2. Ordförandeskapet lyssnade uppmärksamt och intensivt på de farhågor som framfördes av delegationerna, som en följd av ländernas olika arbetsmarknadsmodeller och lönesättningsystem. Ordförandeskapet arbetade också intensivt med att förbättra textens övergripande tekniska kvalitet.
3. Det intensiva arbetet inriktades i första hand på att finna kompromisslösningar för att kunna bemöta de farhågor som delegationerna gett uttryck för och få till stånd en välavvägd text samt uppbringa stöd från en bred majoritet av medlemsstaterna.

Nedan ges en sammanfattning av de centrala frågor som diskuterades i rådets förberedande organ.

⁴ Dok. 6817/21.

Centrala frågor som behandlats i rådets förberedande organ

1. En förfaranderam för tillräckliga minimilöner (titel, artikel 1, skäl 15)

Arbetsgruppen diskuterade ingående detta direktivs karaktär och syfte samt vilken typ av skyldighet som föreskrivs. Efter denna diskussion har det genom ändringar av direktivets titel och genomgående i hela texten klargjorts att detta direktiv fastställer en unionsram av förfarandemässig karaktär för tillräckliga minimilöner.

Det har också klargjorts att uppnåendet av målet om tillräcklighet eftersträvas på olika sätt beroende på om minimilöneskyddet ges genom lagstadgade minimilöner, om det uteslutande ges genom kollektivförhandlingar om lönesättning eller om det ges genom en kombination av dessa två tillvägagångssätt.

När det gäller fastställandet av lagstadgade minimilöner fastställs i kapitel II olika förfarandemässiga skyldigheter för att främja att de lagstadgade minimilönerna fastställs på en tillräcklig nivå, utan att inkräkta på medlemsstaternas behörighet att fastställa denna nivå.

När det gäller minimilöner som fastställs genom kollektivförhandlingar, inbegripet i medlemsstater där lönerna uteslutande baseras på kollektivförhandlingar, är främjandet av kollektivförhandlingar ett sätt att förbättra minimilöneskyddet, eftersom en högre täckning för kollektivförhandlingar tjänar främjandet av tillräckliga minimilöner (skäl 19).

För att bättre återspegla de viktigaste bestämmelserna i direktivet har artikel 1 (och skäl 15) förenklats: Artikel 1.1 a motsvarar kapitel II i direktivet om främjande av de lagstadgade minimilönernas tillräcklighet, artikel 1.1 aa(ny) motsvarar artikel 4 om främjande av kollektivförhandlingar och artikel 1.1 b motsvarar artiklarna 8, 9, 10a, 11 och 12, som behandlar efterlevnaden av arbetstagarnas befintliga individuella rättigheter till en minimilön.

2. Likställande av allmänt tillämpliga kollektivavtal och kollektivavtal (artikel 3)

Förslaget innehåller olika bestämmelser om lagstadgade minimilöner och löner som fastställs genom kollektivavtal. Skillnaden mellan dessa två är därför av avgörande betydelse. Eftersom innehållet i allmänt tillämpliga kollektivavtal härrör från ett avtal mellan arbetsmarknadens parter, och inte från en offentligrättslig akt, som gör dem tillämpliga på en viss grupp av arbetstagare, har det klargjorts att allmänt tillämpliga kollektivavtal inte ska betraktas som lagstadgade minimilöner.

I linje med detta har det klargjorts att resultatet av mekanismen för fastställande av minimilöner för sjöfolk inom ramen för sjöarbetskonventionen bör behandlas på samma sätt som ett kollektivavtal.

3. Främjande av kollektivförhandlingar om lönesättning (artiklarna 4 och 13, skäl 19)

Det har klargjorts att målet att öka kollektivförhandlingarnas täckning syftar till att förbättra lönesättningen enligt kollektivavtal och på så sätt främja minimilönernas tillräcklighet. Eftersom medlemsstaterna inte kan ålägga arbetsmarknadens parter att ingå kollektivavtal anges det tydligt i skälet att en täckning för kollektivförhandlingar på 70 % inte är ett mål utan endast ett tröskelvärde som utlöser skyldigheten att tillhandahålla en ram av möjliggörande förutsättningar och en handlingsplan för att främja kollektivförhandlingar. Det anges också uttryckligen i artikel 13 att medlemsstaterna får tillåta arbetsmarknadens parter själva att gemensamt upprätta handlingsplanen.

4. Främjande av de lagstadgade minimilönernas tillräcklighet (artikel 5, skälen 20–21)

Artikel 5 stod i centrum för arbetet i arbetsgruppen vid alla dess möten, och många delegationer efterlyste lättnader i skyldigheterna, medan andra försvarade kommissionens ursprungliga förslag. Efter diskussionerna gjordes vissa justeringar. De på varandra följande ordförandeskapen har dock lämnat de centrala bestämmelserna om främjande av de lagstadgade minimilönernas tillräcklighet orörda.

Trots att delegationerna framförde många uppmaningar om att möjliggöra en mer flexibel användning av delarna i artikel 5.2 behöll ordförandeskapet skyldigheten att använda alla fyra delarna i artikel 5.2. Med beaktande av det skriftliga yttrandet från juridiska avdelningen har det dock klargjorts att deras relevans och relativa vikt får bestämmas av medlemsstaterna i enlighet med deras rådande nationella socioekonomiska förhållanden.

I linje med detta kvarstår medlemsstaternas skyldighet att använda de vägledande referensvärdena för att bedöma huruvida de lagstadgade minimilönerna är tillräckliga, samtidigt som det uttrycks tydligare att varje medlemsstat får välja vilket vägledande referensvärde den ska använda. Många medlemsstater kritiserade det faktum att kommissionens ursprungliga förslag var starkt inriktat på 50 % av bruttomedellönen och 60 % av bruttomedianlönen som potentiella indikativa referensvärden. Dessa medlemsstater efterlyste ett erkännande av att tillräcklighet inte bara handlar om rättvisa (förhållandet mellan minimilönen och andra löner i en viss medlemsstat), utan också om minimilönens skälighet i enlighet med artikel 5.1 och princip 6 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter⁵. Indikatorer för skälighet används främst på nationell nivå. Ordförandeskapet begränsade därför beskrivningen av referensvärdena i artikel 5.3 till de som ”vanligen används” och utvidgade förteckningen i skäl 21 över exempel på sådana referensvärden. Ordförandeskapet tog därvid hänsyn till att det vid det senaste mötet i arbetsgruppen för sociala frågor fortfarande fanns många synpunkter i denna fråga. Medlemsstaterna hade efterfrågat större tydlighet, och vissa medlemsstater efterlyste att referensvärdena på 50 % och 60 % skulle strykas, medan andra ville hålla sig närmare kommissionens förslag, även om det inte fanns någon majoritet för någon av handlingslinjerna.

⁵ ”Princip 6 Lön

- a) *Arbetstagarna har rätt till en rättvis lön som tillåter en skälig levnadsstandard.*
- b) *Minimilönen ska ligga på en nivå, så att arbetstagaren med familj kan tillgodose sina behov med hänsyn till nationella ekonomiska och sociala förhållanden, samtidigt som tillgången till sysselsättning och incitament att söka arbete upprätthålls. Fattigdom bland förvärvsarbetande ska förhindras.*

Skyldigheten för alla medlemsstater att regelbundet och i god tid uppdatera sina lagstadgade minimilöner enligt kriterierna i artikel 5.1 och 5.2 ändrades inte. För att ta hänsyn till den särskilda situationen i flera medlemsstater som använder en formel för indexreglering för att öka sina lagstadgade minimilöner mellan dessa regelbundna uppdateringar, har dock en ny punkt 2a och ett nytt skäl (20a) lagts till.

5. Variationer och avdrag (artikel 6, artikel 7 c, skäl 22)

I skäl 22 har det förtydligats att variationer och avdrag i vissa fall kan inverka negativt på de lagstadgade minimilönernas tillräcklighet och att det därför är viktigt att undvika en utbredd användning av dessa. Det har också tydliggjorts att fördragen överlåter behörigheten att fastställa minimilöner – och därmed också att besluta om variationer och avdrag – till medlemsstaterna, som måste respektera principerna om icke-diskriminering och proportionalitet som allmänna principer i unionsrätten.

6. Offentlig upphandling (artikel 9, skäl 24)

I linje med Europeiska kommissionens avsikt att i en bestämmelse av förklarande karaktär påminna om skyldigheterna i direktiven om offentlig upphandling i syfte att stödja och stärka genomförandet av dessa direktiv har ordförandeskapen ytterligare anpassat artikeln och skälet till lydelsen i dessa direktiv.

7. Övervakning och uppgiftsinsamling (artikel 10, skäl 25)

Bestämmelserna i artikel 10 om övervakning och uppgiftsinsamling var av stor betydelse för många medlemsstater, eftersom de befarade ytterligare byråkrati utan något tydligt mervärde. Särskilt oroande var skyldigheten att tillhandahålla uppdelade uppgifter, och särskilt att dela upp dem efter funktionsnedsättning, eftersom sådana uppgifter sällan samlas in – av integritetsskäl. Efter intensiva diskussioner som ordförandeskapet och delegationerna haft med Europeiska kommissionen ändrades texten i artikel 10 enligt följande för att ta hänsyn till medlemsstaternas farhågor:

- Med tanke på att minimilönerna vanligtvis inte förändras drastiskt från ett år till ett annat betraktades skyldigheten att rapportera årligen som en onödig börda av många medlemsstater. Därför ändrades detta till rapportering vartannat år.
- I skälet klargjordes att det är medlemsstaterna som väljer vilka uppgiftskällor de använder, och i synnerhet att de får använda nationella uppgifter, urvalsundersökningar och uppskattningar i avsaknad av bättre uppgiftskällor.
- Skyldigheten att lämna uppdelade uppgifter åtföljs nu av en garanti för att dessa uppgifter endast behöver lämnas i den mån de är tillgängliga för medlemsstaten.
- Beskrivningen av de uppgifter som medlemsstaterna ska lämna har omstrukturerats av redaktionella skäl. För att förenkla rapporteringsskyldigheterna och ta hänsyn till vilka uppgifter som är lättillgängliga gjordes följande justeringar:
 - Medlemsstaterna behöver endast tillhandahålla en beskrivning av avdrag från och variationer i fråga om lagstadgade minimilöner.
 - För skydd av minimilöner som ges enbart genom kollektivavtal
 - begränsas rapporteringen om minimilöner i kollektivavtal till de lägsta lönenivåer som fastställs i kollektivavtal som omfattar låginkomsttagare eller en uppskattning av dessa och den andel arbetstagare som omfattas av dem,
 - kan rapporteringen om löner för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal göras på grundval av utbetalda löner.
- Kommissionens förslag innehöll en bestämmelse som uttryckligen skulle ha gett kommissionen befogenhet att från fall till fall begära ytterligare uppgifter från medlemsstaterna. Denna bestämmelse saknade stöd. Med tanke på att kommissionen alltid kan begära uppgifter enligt den allmänna principen om gott samarbete ströks denna bestämmelse.

- Enligt artikel 10.5 i kommissionens förslag bör sysselsättningskommittén varje år undersöka främjandet av kollektivförhandlingar om lönesättning och minimilönernas tillräcklighet i medlemsstaterna. Eftersom sysselsättningskommitténs uppgifter direkt följer av artikel 150 i EUF-fördraget, och eftersom den bestämmelsen ger rådet befogenhet att anta ett beslut om inrättande av denna kommitté, bör dessa uppgifter inte ytterligare specificeras i detta direktiv. Hänvisningen till sysselsättningskommitténs undersökning har därför flyttats till skälet, där det erinras om att rådet och kommissionen enligt fördraget får begära en sådan undersökning. Med tanke på att sysselsättningskommittén endast arbetar med sysselsättningspolitik (avdelning IX, artiklarna 143–150 i EUF-fördraget), medan kommittén för socialt skydd har hand om socialpolitik (avdelning X, artiklarna 151–160 i EUF-fördraget, inklusive arbetsvillkor – artikel 153.2 b), har den senare lagts till i skälet.

8. Information till arbetstagare (artikel 10a (ny), skäl 25a (nytt))

Kommissionens förslag innehöll bestämmelser om information till arbetstagare om det minimilöneskydd som de kan vara berättigade till enligt artikel 8.3 och artikel 10.3. För att anpassa texten har dessa två bestämmelser slagits samman i den nya artikel 10a.

9. Rätt till prövning och sanktioner (artiklarna 11 och 12, skälen 26 och 26a)

På begäran av delegationerna har det klargjorts att rätten till prövning och skyldigheten att tillämpa sanktioner endast avser rättigheter som rör skydd av minimilöner, vilka redan fastställts i nationell lagstiftning. När det gäller de sanktioner som medlemsstaterna ska tillämpa för överträdelser av rättigheter som rör minimilöner har det klargjorts att avtalsenliga påföljder i reglerna om tillämpning av kollektivavtal är tillräckliga för att följa artikel 12.

I Coreper den 24 november 2021 stödde en bred majoritet av delegationerna ordförandeskapets arbete och höll med ordförandeskapet om att den text som lades fram återspeglar tyngdpunkten i rådet. Många delegationer insisterade på att texten inte bör ändras ytterligare eftersom den återger en känslig balans som saknar marginal för ytterligare anpassningar. Delegationerna enades om att texten är tillräckligt klar att översändas till rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) för diskussion och godkännande. Endast DK angav att man kommer att rösta emot.

Kvarstående reservationer

Allmänna granskningsreservationer: AT, DE, EE, FI, HU, PL, RO, SE

Parlamentsreservationer: NL

III. SLUTSATS

Rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) uppmanas att godkänna texten (allmän riktlinje) enligt bilagan till denna rapport och ge ordförandeskapet i uppdrag att inleda förhandlingar om förslaget med Europaparlamentets och kommissionens företrädare.

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om en ram för tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA
DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 153.2 jämförd
med artikel 153.1 b,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande⁶,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande⁷,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet, och

av följande skäl:

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

⁶ EUT C , , s. .

⁷ EUT C , , s. .

- (2) Enligt artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna⁸ har varje arbetstagare rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden.
- (3) Enligt den europeiska sociala stadgan har alla arbetstagare rätt till skäliga arbetsvillkor. Särskilt erkänns alla arbetstagares rätt till skälig ersättning som är tillräcklig för att bereda dem och deras familjer en skälig levnadsnivå, alla arbetstagares och arbetsgivares rätt till föreningsfrihet i nationella eller internationella organisationer för att skydda sina ekonomiska och sociala intressen samt rätten till kollektiva förhandlingar.
- (4) I kapitel II i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som proklamerades i Göteborg den 17 november 2017, fastställs ett antal principer som ska tjäna som vägledning för att säkerställa rättvisa arbetsvillkor. Princip nr 6 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter bekräftar arbetstagarnas rätt till en rättvis lön som tillåter en skälig levnadsstandard. Vidare anges att tillräckliga minimilöner ska säkerställas, så att arbetstagaren med familj kan tillgodose sina behov med hänsyn till nationella ekonomiska och sociala förhållanden, samtidigt som tillgången till sysselsättning och incitament att söka arbete upprätthålls. Slutligen sägs att fattigdom bland förvärvsarbetande ska förhindras och att all lönesättning ska vara öppen och förutsägbar i enlighet med nationell praxis och med respekt för arbetsmarknadens parter oberoende.

⁸ Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, 2012/C 326/02 (EUT C 326, 26.10.2012, s. 391).

- (5) I riktlinje 5 i rådets beslut 2020/1512/EU om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik⁹ uppmanas medlemsstaterna att se till att arbetsmarknadens parter på ett effektivt sätt medverkar i lönesättningen, för att sätta skäliga löner som möjliggör en godtagbar levnadsstandard och en tillräcklig anpassning av lönerna till produktivitetens utvecklingen, i syfte att uppnå konvergens uppåt. I riktlinjen uppmanas också medlemsstaterna att främja den sociala dialogen och kollektiva förhandlingar vad gäller lönesättning. Dessutom uppmanas medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att säkerställa att alla arbetstagare har skäliga och rättvisa löner som baseras på kollektivavtal eller skäliga lagstadgade minimilöner, med beaktande av hur lönerna påverkar konkurrenskraften, sysselsättningen och fattigdomen bland förvärvsarbetande. Enligt den årliga strategin för hållbar tillväxt 2021¹⁰ bör medlemsstaterna vidta åtgärder för att säkerställa rättvisa arbetsvillkor. I den årliga strategin för hållbar tillväxt 2020¹¹ erinras det också om att det mot bakgrund av de växande sociala klyftorna är viktigt att se till att alla arbetstagare får en skälig lön. Flera landsspecifika rekommendationer har också utfärdats till vissa medlemsstater om minimilöner.
- (6) Bättre arbets- och levnadsvillkor, bland annat genom tillräckliga minimilöner, gynnar både arbetstagare och företag i unionen och är en förutsättning för hållbar tillväxt för alla. Att ta itu med stora skillnader i minimilönernas täckning och tillräcklighet bidrar till att öka rättvisan på arbetsmarknaden i EU samt främjar ekonomiska och sociala framsteg och konvergens uppåt. Konkurrensen på den inre marknaden bör bygga på hög social standard, innovation och produktivitetsförbättringar, samtidigt som man säkerställer lika spelregler.

⁹ Rådets beslut 2020/1512/EU av den 13 oktober 2020 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik (EUT L 344, 19.10.2020, s. 22).

¹⁰ Kommissionens meddelande COM(2020) 575 final.

¹¹ Kommissionens meddelande COM(2019) 650 final.

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

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

- (16) Med fullständig respekt för medlemsstaternas behörighet, som säkerställs genom artikel 153.5 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, syftar detta direktiv varken till att harmonisera minimilönenivån i hela unionen eller till att inrätta en enhetlig metod för sättande av minimilöner. Det inkräktar inte på medlemsstaternas frihet att fastställa lagstadgade minimilöner eller främja tillgången till minimilöneskydd enligt kollektivavtal, i enlighet med varje lands lagstiftning, praxis och särdrag och med full respekt för nationella befogenheter och arbetsmarknadsparternas avtalsfrihet. I detta direktiv fastställs skyldigheter av förfarandemässig karaktär; det ålägger inte de medlemsstater där minimilöneskydd garanteras uteslutande genom kollektivavtal att införa någon lagstadgad minimilön eller att göra kollektivavtalen allmänt tillämpliga. I detta direktiv fastställs inte heller någon lönenivå, eftersom den omfattas av arbetsmarknadsparternas avtalsfrihet på nationell nivå och av medlemsstaternas relevanta behörighet.
- (17) Samtidigt som förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I) respekteras är detta direktiv tillämpligt med avseende på arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i varje medlemsstat, med beaktande av de kriterier som fastställts av domstolen för att fastställa en arbetstagares ställning. Under förutsättning att de uppfyller dessa kriterier kan hushållsarbetare, behovsarbetstagare, intermittenta arbetstagare, voucher-baserade arbetstagare, falska egenföretagare, arbetstagare på digitala plattformar, praktikanter och lärlingar omfattas av detta direktivs tillämpningsområde.

- (17a.(nytt)) Äkta egenföretagare bör inte omfattas av detta direktivs tillämpningsområde eftersom de inte uppfyller dessa kriterier. Missbruk av ställningen som egenföretagare, enligt definitionen i nationell rätt, antingen inom det egna landet eller över gränserna, är en form av falskdeklarerat arbete som ofta förknippas med odeklarerat arbete. Det är fråga om falskt egenföretagande när en person deklarerar som egenföretagare men i själva verket uppfyller villkor som är typiska för ett anställningsförhållande, i syfte att undvika vissa rättsliga skyldigheter eller skyldigheter att betala skatter och avgifter. Sådana personer bör omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Fastställandet av förekomsten av ett anställningsförhållande bör ske på grundval av fakta om arbetets faktiska utförande, inte utifrån parternas beskrivning av förhållandet.
- (17b.(nytt)) I detta direktiv beaktas att det i 2006 års sjöarbetskonvention, i dess ändrade lydelse, fastställs en lönesättningsmekanism för minimilön gällande sjöfolk. Vid tillämpningen av detta direktiv bör beslut som fattas av Internationella arbetsorganisationens styrelse till följd av en sådan lönesättningsmekanism för minimilön och som tillämpas av en medlemsstat, betraktas som kollektivavtal.
- (18) Valfungerande kollektivförhandlingar om lönesättning är ett viktigt sätt att se till att arbetstagarna skyddas genom tillräckliga minimilöner. I medlemsstater med lagstadgade minimilöner stöder kollektivförhandlingar den allmänna löneutvecklingen och bidrar därför till att förbättra minimilönernas tillräcklighet. I de medlemsstater där minimilöneskyddet uteslutande tillhandahålls genom kollektivförhandlingar avgörs lönernas nivå och andelen skyddade arbetstagare direkt av hur systemet för kollektivförhandlingar fungerar och av kollektivförhandlingarnas täckning. Starka och valfungerande kollektivförhandlingar tillsammans med en hög täckning för branschvisa eller branschövergripande kollektivavtal stärker minimilönernas tillräcklighet och täckning.

- (19) Mot bakgrund av att kollektivförhandlingarnas täckning minskar är det viktigt att medlemsstaterna främjar kollektivförhandlingar och därigenom förbättrar lönesättningen enligt kollektivavtal för att öka arbetstagarnas minimilöneskydd. Medlemsstater där kollektivförhandlingarna har hög täckning tenderar att ha en låg andel lågavlönade arbetstagare och höga minimilöner. I medlemsstater med liten andel låginkomsttagare täcker kollektivförhandlingarna över 70 %. På liknande sätt täcker kollektivförhandlingarna över 70 % i majoriteten av de medlemsstater som har höga minimilöner i förhållande till medianlönen. De medlemsstater där kollektivförhandlingarnas täckning är mindre än 70 % bör därför vidta åtgärder i syfte att förbättra sådana kollektivförhandlingar. För att respektera arbetsmarknadens parter oberoende, vilket inbegriper deras rätt till kollektivförhandlingar och utesluter varje skyldighet att ingå kollektivavtal, bör tröskelvärdet på 70 % täckning för kollektivförhandlingarna inte betraktas som ett mål, utan användas endast som en indikator som utlöser skyldigheterna att tillhandahålla nya ramar för förfaranden och institutionella arrangemang som skapar förutsättningar för kollektivförhandlingar samt att upprätta en handlingsplan. En sådan plan kan ha vilken form som helst och kan ha antagits innan detta direktiv träder i kraft, förutsatt att den innehåller åtgärder som syftar till att effektivt främja kollektivförhandlingar och att den upprättades i samråd med arbetsmarknadens parter.
- (20) Ändamålsenliga regler, rutiner och praxis för att fastställa och uppdatera lagstadgade minimilöner är nödvändiga för att skapa tillräckliga minimilöner och samtidigt bevara arbetstillfällena och konkurrenskraft hos företagen, även de små och medelstora. Här ingår ett antal delar för att bevara de lagstadgade minimilönernas tillräcklighet, däribland kriterier för att vägleda medlemsstaterna när det gäller fastställande och uppdatering av minimilöner samt indikatorer för bedömning av deras tillräcklighet, regelbundna och rättidiga uppdateringar, rådgivande organ samt arbetsmarknadsparternas delaktighet. Ett rättidigt och effektivt deltagande av arbetsmarknadens parter i fastställandet och uppdateringen av lagstadgade minimilöner, liksom i inrättandet eller ändringen av formler för automatisk indexreglering, om sådana finns, är ytterligare en del av god samhällsstyrning som möjliggör en välinformerad och inkluderande beslutsprocess.

- (20a. (nytt)) Medlemsstater som använder en automatisk indexeringsmekanism, inbegripet halvautomatiska mekanismer där en minimal obligatorisk höjning av minimilönen garanteras, bör se till att regelverket, om en sådan mekanism ingår i det, också ställer krav på regelbundna och lägliga uppdateringar av de lagstadgade minimilönerna för att fortsätta att främja deras tillräcklighet. Dessa regelbundna uppdateringar bör bestå av en utvärdering av minimilönen med beaktande av de vägledande kriterierna, vid behov åtföljd av en ändring av beloppet. Frekvensen för den automatiska indexeringen å ena sidan och uppdateringen av de lagstadgade minimilönerna å andra sidan kan variera.
- (21) Minimilöner anses vara tillräckliga om de är rimliga i förhållande till lönefördelningen i landet och ger en skälig levnadsnivå. De lagstadgade minimilönernas tillräcklighet avgörs och bedöms av varje medlemsstat mot bakgrund av dess nationella socioekonomiska förhållanden, inbegripet sysselsättningstillväxten, konkurrenskraften samt utvecklingen i enskilda regioner och sektorer, med hänsyn till köpkraften, produktivitetsnivåerna och produktivitetens utvecklingen samt lönenivåerna, deras fördelning och tillväxt. Användningen av indikatorer och tillhörande referensvärden kan vara till hjälp för varje medlemsstat som vägledning för dess bedömning av minimilönernas tillräcklighet. De bör väljas av medlemsstaterna bland indikatorer som används allmänt på internationell nivå och, när så är lämpligt, indikatorer som används gemensamt på nationell nivå. De kan inbegripa referensvärden som vanligen används på internationell nivå, såsom förhållandet mellan bruttominimilönen och 60 % av bruttomedianlönen, förhållandet mellan bruttominimilönen och 50 % av bruttomedellönen och förhållandet mellan nettominimilönen och 50 % eller 60 % av nettomedellönen, och referensvärden kopplade till indikatorer som vanligen används på nationell nivå, såsom jämförelsen mellan nettominimilönen och fattigdomströskeln och minimilönernas köpkraft.

- (22) Medlemsstaterna bör involvera arbetsmarknadens parter om de fastställer olika nivåer för lagstadgade minimilöner (variationer) eller tillåter minskningar av den ersättning som betalas ut inom ramen för den lagstadgade minimilönen (avdrag). Utan att det påverkar medlemsstaternas behörighet att fastställa minimilön och eventuella variationer och avdrag är det, för att främja minimilönernas tillräcklighet, viktigt att undvika att variationer och avdrag används i stor utsträckning och att se till att dessa respekterar principerna om icke-diskriminering och proportionalitet. Vissa avdrag från lagstadgade minimilöner kan vara lämpliga eftersom de tjänar ett legitimt syfte, exempelvis att för höga belopp betalats ut eller att avdrag har beslutats av en rättslig eller administrativ myndighet. Andra avdrag, till exempel avdrag för utrustning som krävs för att utföra ett arbete eller avdrag för naturaförmåner som logi, kan inverka negativt på minimilönernas tillräcklighet.
- (23) Ett ändamålsenligt tillsynssystem, där kontroller och fältinspektioner ingår, är nödvändigt för att säkerställa att de nationella ramarna för lagstadgade minimilöner tillämpas. För att stärka tillsynsmyndigheternas ändamålsenlighet behövs det också ett nära samarbete med arbetsmarknadens parter, bland annat för att ta itu med kritiska utmaningar som underentreprenad, falska egenföretagare och oregistrerad övertid.

(24) Ett ändamålsenligt genomförande av det minimilöneskydd som fastställs i rättsliga bestämmelser eller kollektivavtal är avgörande för fullgörandet av offentliga upphandlingskontrakt och koncessionsavtal. Överträdelser av kollektivavtal som föreskriver minimilöner inom en viss bransch kan förekomma vid fullgörandet av sådana avtal eller senare, i underleverantörskedjan, vilket leder till att arbetstagarna får mindre betalt än den lönenivå som avtalats i branschvisa kollektivavtal. För att förebygga sådana situationer är det viktigt att de myndigheter som ansvarar för offentliga upphandlingar, i enlighet med artiklarna 18.2 och 71.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/24/EU om offentlig upphandling¹², artiklarna 36.2 och 88.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/25/EU om upphandling av enheter som är verksamma på områdena vatten, energi, transporter och posttjänster¹³ samt artiklarna 30.3 och 42.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU om tilldelning av koncessioner¹⁴, säkerställer att ekonomiska aktörer avlönar sina arbetstagare enligt kollektivavtalet i den relevanta branschen och i det relevanta geografiska området för att iaktta sina arbetsrättsliga skyldigheter, dock utan att detta direktiv medför någon form av ytterligare skyldigheter i förhållande till de direktiven.

¹² Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/24/EU av den 26 februari 2014 om offentlig upphandling och om upphävande av direktiv 2004/18/EG (EUT L 94, 28.3.2014, s. 65).

¹³ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/25/EU av den 26 februari 2014 om upphandling av enheter som är verksamma på områdena vatten, energi, transporter och posttjänster och om upphävande av direktiv 2004/17/EG (EUT L 94, 28.3.2014, s. 243).

¹⁴ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU av den 26 februari 2014 om tilldelning av koncessioner (EUT L 94, 28.3.2014, s. 1).

- (25) Tillförlitlig övervakning och insamling av uppgifter är avgörande för att kartlägga minimilönernas utveckling. Medlemsstaterna kan välja hur de samlar in uppgifter. I synnerhet kan de förlita sig på tillräckligt representativa urvalsundersökningar, nationella databaser, EU-harmoniserade uppgifter från Eurostat och andra offentligt tillgängliga källor som OECD. Om de relevanta uppgifterna inte är lätt tillgängliga kan de använda uppskattningar. Kommissionen bör vartannat år rapportera till Europaparlamentet och rådet om sin analys av utvecklingen i fråga om minimilönernas tillräcklighet och täckning på grundval av uppgifter och information från medlemsstaterna. Dessutom bör utvecklingen övervakas inom ramen för samordningen av den ekonomiska politiken och sysselsättningspolitiken på unionsnivå. Rådet eller kommissionen kan begära att sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd, i enlighet med artiklarna 150 respektive 160 i EUF-fördraget, inom sina respektive behörighetsområden undersöker främjandet av kollektivförhandlingar om lönesättning och om minimilönernas tillräcklighet i medlemsstaterna på grundval av kommissionens rapport och andra multilaterala övervakningsverktyg, till exempel riktmärkning.
- (25a. (nytt) Arbetstagarna bör enkelt ha tillgång till lämplig information om tillämpliga minimilöner för att säkerställa en tillräcklig grad av öppenhet och förutsägbarhet kring arbetsvillkoren.
- (26) Arbetstagarna bör kunna utöva sin rätt till försvar när deras rättigheter i fråga om minimilöneskydd enligt nationell lag kränks. För att förhindra att arbetstagare berövas sina rättigheter, om sådana finns enligt nationell lag, bör medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de ges tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och rätt till prövning samt ändamålsenligt skydd mot alla former av försämringar om de beslutar att utöva sin rätt till försvar, utan att det påverkar tillämpningen av särskilda former av prövning och tvistlösning enligt kollektivavtal, såsom system för kollektiv tvistlösning.

- (26a. (nytt)) Medlemsstaterna bör fastställa regler om påföljder vid överträdelse av nationella bestämmelser om minimilöner som följer av nationell lagstiftning eller kollektivavtal. Dessa regler kan innehålla eller begränsas till en hänvisning till ersättning och/eller avtalsenliga påföljder som, i förekommande fall, föreskrivs i regler om tillämpning av kollektivavtal.
- (27) Kommissionen bör göra en utvärdering som grund för en översyn av det faktiska genomförandet av detta direktiv. Europaparlamentet och rådet bör informeras om resultaten av översynen.
- (28) De reformer och åtgärder som medlemsstaterna har vidtagit för att främja ett tillräckligt minimilöneskydd för arbetstagare är visserligen steg i rätt riktning, men har inte alltid varit heltäckande och systematiska. Om åtgärder vidtas på EU-nivå kan de dessutom bidra till att ytterligare förbättra levnads- och arbetsvillkoren i unionen och minska eventuella farhågor om negativa ekonomiska konsekvenser till följd av isolerade åtgärder från medlemsstaternas sida för att förbättra minimilönernas tillräcklighet och täckning. Eftersom målen för detta direktiv inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan snarare, på grund av deras omfattning och verkningar, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.
- (29) I detta direktiv fastställs minimikrav för förfaranden, vilket innebär att medlemsstaterna har kvar sin möjlighet att införa och behålla mer förmånliga bestämmelser. Rättigheter som förvärvats enligt den befintliga nationella rättsliga ramen bör fortsätta att gälla, om inte fördelaktigare bestämmelser införs i och med detta direktiv. Genomförandet av detta direktiv bör inte användas för att minska befintliga arbetstagarrättigheter enligt unionsrätten och inte heller utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån för arbetstagare på det område som omfattas av detta direktiv.

- (30) Vid genomförandet av detta direktiv bör medlemsstaterna undvika sådana administrativa, ekonomiska och rättsliga åligganden som motverkar etableringen och utvecklingen av mikroföretag samt små och medelstora företag. Medlemsstaterna uppmanas därför att utvärdera hur deras införlivandeakt påverkar små och medelstora företag för att säkerställa att dessa inte blir oproportionerligt drabbade, och då vara särskilt uppmärksamma på mikroföretag och den administrativa bördan, och offentliggöra resultaten av sådana utvärderingar. Om det visar sig att mikroföretag och små och medelstora företag påverkas i oproportionerligt hög grad, bör medlemsstaterna överväga att vidta åtgärder för att hjälpa dessa företag att anpassa sina ersättningsstrukturer till de nya kraven.
- (31) Instrumentet för tekniskt stöd¹⁵ och Europeiska socialfonden⁺¹⁶ står till medlemsstaternas förfogande för att utveckla eller förbättra de tekniska aspekterna av ramarna för minimilöner, bland annat när det gäller bedömning av tillräcklighet, övervakning och datainsamling, bredare tillgång samt tillsyn och allmän kapacitetsuppbyggnad i samband med genomförandet av ramarna.

¹⁵ Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning av den 28 maj 2020 om inrättande av ett instrument för tekniskt stöd, COM(2020) 409 final.

¹⁶ Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om Europeiska socialfonden+, COM(2018) 382 final.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Innehåll

1. I syfte att förbättra arbets- och levnadsvillkoren i unionen, i synnerhet minimilönernas tillräcklighet, fastställs genom detta direktiv en ram för följande:
 - a) Främjande av tillräckliga lagstadgade minimilöner.

(aa-nytt) Främjande av kollektivförhandlingar om lönesättning.
 - b) Förbättrande av arbetstagarnas faktiska tillgång till minimilöneskydd [...] i förekommande fall.
- 1a(ny). Detta direktiv ska inte påverka medlemsstaternas behörighet vad gäller sättande av minimilönenivån, den fullständiga respekten för arbetsmarknadsparternas självständighet eller dessa parter rätt att förhandla om och ingå kollektivavtal.
2. Detta direktiv ska inte påverka medlemsstaternas val att antingen fastställa lagstadgade minimilöner, främja tillgången till minimilöneskydd som ges av kollektivavtal eller kombinera dessa två tillvägagångssätt.
3. Ingenting i detta direktiv får tolkas som en skyldighet
 - a) för de medlemsstater där lönesättning säkerställs uteslutande genom kollektivavtal att införa en lagstadgad minimilön,
 - b) för en medlemsstat att göra ett kollektivavtal allmänt tillämpligt.

Artikel 2

Tillämpningsområde

Detta direktiv ska tillämpas med avseende på arbetstagare i unionen som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i respektive medlemsstat, med beaktande av domstolens rättspraxis.

Artikel 3

Definitioner

I detta direktiv gäller följande definitioner:

1. *minimilön*: den minsta ersättning som en arbetsgivare är skyldig att betala till arbetstagare enligt nationell lagstiftning eller kollektivavtal, för det arbete som utförts under en viss period, beräknat på grundval av tid eller resultat.
2. *lagstadgad minimilön*: minimilön som fastställs i lag eller annan författning, med undantag för minimilöner fastställda i ett kollektivavtal som gjorts allmänt tillämpligt utan att den antagande myndigheten har något utrymme för skönsmässig bedömning när det gäller innehållet i de tillämpliga bestämmelserna.
3. *kollektivförhandlingar*: förhandlingar som äger rum i enlighet med nationell lagstiftning och praxis i varje medlemsstat mellan en arbetsgivare, en grupp av arbetsgivare eller en eller flera arbetsgivarorganisationer, å ena sidan, och en eller flera arbetstagarorganisationer, å andra sidan, för att fastställa arbetsvillkor och anställningsvillkor och/eller reglera förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller reglera förhållandet mellan arbetsgivare eller deras organisationer och en eller flera arbetstagarorganisationer och som ska resultera i ett kollektivavtal.
4. *kollektivavtal*: skriftligt avtal om arbetsvillkor och anställningsvillkor som ingåtts av de parter som avses i punkt 3, inbegripet sådana som gjorts allmänt tillämpliga.

Ett avtal om fastställande av minimilöner som antas i enlighet med sjöarbetskonventionen och som tillämpas av en medlemsstat ska betraktas som ett kollektivavtal i den medlemsstaten.

5. *kollektivförhandlingarnas täckning*: andelen arbetstagare på nationell nivå som omfattas av ett kollektivavtal, beräknad som förhållandet mellan
- a) a) antalet arbetstagare som omfattas av kollektivavtal, inbegripet sådana avtal som inte innehåller bestämmelser om löner, och
 - b) b) antalet arbetstagare vars arbetsvillkor kan regleras genom kollektivavtal i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

Artikel 4

Främjande av kollektivförhandlingar om lönesättning

6. 1. I syfte att öka kollektivförhandlingarnas täckning och därigenom förbättra lönesättningen enligt kollektivavtal ska medlemsstaterna i samråd med arbetsmarknadens parter och i enlighet med nationell lagstiftning och praxis
- a) a) främja uppbyggnad och stärkande av arbetsmarknadsparternas kapacitet att bedriva kollektivförhandlingar om lönesättning, inbegripet på branschnivå eller branschövergripande nivå, och
 - b) b) främja konstruktiva, meningsfulla och välunderbyggda löneförhandlingar mellan arbetsmarknadens parter.
7. 2. Dessutom ska de medlemsstater där kollektivförhandlingarnas täckning understiger en tröskel på 70 % tillhandahålla en ram av möjliggörande förutsättningar för kollektivförhandlingar antingen genom lag efter samråd med arbetsmarknadens parter eller genom överenskommelse med dem, och ska, i samråd med arbetsmarknadens parter, upprätta en handlingsplan för att främja kollektivförhandlingar. Handlingsplanen ska offentliggöras och anmälas till kommissionen.

KAPITEL II

LAGSTADGADE MINIMILÖNER

Artikel 5

Främjande av de lagstadgade minimilönernas tillräcklighet

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

10. 2a.(ny) Utöver de skyldigheter som anges i punkterna 1, 2 och 4 får medlemsstaterna använda en automatisk indexeringsmekanism för justering av lagstadgade minimilöner på grundval av lämpliga kriterier och i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.
11. 3. Medlemsstaterna ska använda sedvanliga vägledande referensvärden i sin bedömning av huruvida de lagstadgade minimilönerna är tillräckliga.
12. 4. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa regelbundna och rättidiga uppdateringar av de lagstadgade minimilönerna för att fortsätta att främja deras tillräcklighet.
13. 5. Medlemsstaterna ska säkerställa att det finns rådgivande organ som ska ge råd till de behöriga myndigheterna i frågor som rör lagstadgade minimilöner.

Artikel 6

Variationer och avdrag

Om medlemsstaterna tillåter olika nivåer av lagstadgad minimilön för särskilda grupper av arbetstagare eller avdrag som sänker ersättningen till en nivå som är lägre än den relevanta lagstadgade minimilönen ska de säkerställa att dessa variationer och avdrag respekterar principerna om icke-diskriminering och proportionalitet.

Artikel 7

Arbetsmarknadsparternas deltagande i att sätta och uppdatera lagstadgade minimilöner

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

- a) urval och tillämpning av de kriterier som avses i artikel 5.1 och 5.2 för sättande av lagstadgade minimilöner,

- aa)(nytt) inrättande av en formel för automatisk indexreglering samt regler om ändring av denna, om en sådan formel finns,
- bb)(nytt) urval och tillämpning av de vägledande referensvärden som avses i artikel 5.3,
- b) uppdateringar av de lagstadgade minimilönerna enligt artikel 5.4,
- c) fastställande av variationer i och avdrag från de lagstadgade minimilönerna enligt artikel 6,
- d) beslut om uppgiftsinsamling och utförande av undersökningar för att inhämta underlag till de myndigheter som sätter minimilöner.

Artikel 8

Arbetstagarnas faktiska tillgång till lagstadgade minimilöner

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

- a) Sörja för lämpliga kontroller och fältinspektioner som utförs av yrkesinspektioner eller organ som ansvarar för tillämpningen av lagstadgade minimilöner. Dessa kontroller och inspektioner ska vara proportionella och icke-diskriminerande.
- b) Utarbeta riktlinjer för tillsynsmyndigheter för att aktivt söka upp och lagföra arbetsgivare som inte uppfyller kraven.

KAPITEL III

ÖVERGRIPANDE BESTÄMMELSER

Artikel 9

Offentlig upphandling

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

Artikel 10

Övervakning och uppgiftsinsamling

1. Medlemsstaterna ska övervaka minimilönernas täckning och tillräcklighet.
2. Medlemsstaterna ska vartannat år, före den 1 oktober under rapporteringsåret, lämna följande uppgifter och information till kommissionen:

(a0)nytt. Kollektivförhandlingarnas täckning

a) För lagstadgade minimilöner:

- i) Den lagstadgade minimilönens storlek och andelen arbetstagare som omfattas av den.
- ii) En beskrivning av befintliga variationer och avdrag.

- b) För skydd av minimilöner som ges enbart genom kollektivavtal:
- i) De lägsta lönenivåer som fastställs i kollektivavtal som omfattar låginkomsttagare eller en uppskattning av dessa och den andel arbetstagare som omfattas av dem eller en uppskattning av denna.
 - iii) Nivån på de löner som betalas till arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal och dess förhållande till nivån på de löner som betalas till arbetstagare som omfattas av kollektivavtal.

Medlemsstaterna är inte skyldiga att rapportera de uppgifter som avses i artikel 10.2 b i för kollektivavtal på företagsnivå.

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

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

4. Kommissionen ska analysera de uppgifter och den information som medlemsstaterna lämnat i de rapporter som avses i punkt 2 och vartannat år rapportera om detta till Europaparlamentet och rådet.

Artikel 10a (ny)

Information om minimilöneskydd

Medlemsstaterna ska säkerställa att information om minimilöneskyddet finns allmänt tillgänglig på ett heltäckande och lättillgängligt sätt. Detta gäller inte kollektivavtal på företagsnivå.

Artikel 11

Rätt till prövning och skydd mot ofördelaktig behandling eller ofördelaktiga konsekvenser

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

Artikel 12

Sanktioner

Medlemsstaterna ska fastställa bestämmelser om sanktioner som ska gälla vid överträdelse av rättigheter och skyldigheter som rör minimilöner, i den utsträckning som dessa rättigheter och skyldigheter föreskrivs enligt nationell rätt eller kollektivavtal. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

KAPITEL IV

SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 13

Genomförande

Medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv, helt eller delvis, inbegripet upprättandet av handlingsplanen enligt artikel 4.2, om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta. Om de gör det ska medlemsstaterna vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de skyldigheter som fastställs i detta direktiv alltid efterlevs.

Artikel 14

Informationsspridning

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

Artikel 15

Utvärdering och översyn

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

Artikel 16

Bestämmelser om upprätthållande av skyddsnivån och förmånligare bestämmelser

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

Artikel 17

Införlivande

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

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

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

Artikel 18

Ikraftträdande

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

Artikel 19

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den

På Europaparlamentets vägnar
Ordförande

På rådets vägnar
Ordförande
