

Брюксел, 4 юни 2021 г.
(OR. en)

9142/21

Междуетноститутуционално досие:
2020/0310(COD)

SOC 381
EMPL 283
CODEC 835

БЕЛЕЖКА

От:	Генералния секретариат на Съвета
До:	Комитета на постоянните представители/Съвета
Относно:	Предложение за ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз – Доклад за напредъка

I. ВЪВЕДЕНИЕ

На 28 октомври 2020 г. Комисията прие предложение за директива относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз. Предложението има за цел да се укрепи защитата на минималната работна заплата на работниците чрез установяване на минимални изисквания на равнището на Съюза, за да се гарантира, че минималните работни заплати се определят на адекватно равнище и че работниците имат достъп до защита на минималната работна заплата под формата на законоустановена минимална работна заплата или на възнаграждения, установени чрез колективни трудови договори съгласно определението за тях, предвидено за целите на настоящата директива.

Членовете на работна група „Социални въпроси“ обсъдиха предложението по време на единадесет неформални видеоконференции (четири по време на германското председателство и седем по време на португалското председателство). От началото на обсъжданията няколко държави членки се противопоставиха на предложението на Комисията, тъй като считат, че то няма валидно правно основание и по-специално противоречи на клаузата за изключване, предвидена в член 153, параграф 5 от ДФЕС. Обратно, няколко държави членки приветстваха инициативата като важна стъпка за изпълнението на принцип 6 от Европейския стълб на социалните права. Други държави членки все още не са установили позиция на национално равнище.

С оглед на важността на въпроса за правното основание за по-нататъшния напредък по предложението германското председателство поиска от Правната служба на Съвета да представи писмено становище по този въпрос. Правната служба на Съвета представи становището си на 9 март 2021 г. (док. 6817/21).

Въз основа на проучвателната работа на германското председателство членовете на работна група „Социални въпроси“ продължиха да разглеждат досието по време на португалското председателство в рамките на седем неформални видеоконференции. Постигнатият напредък е обобщен в раздел II по-долу.

Компромисното предложение на португалското председателство се съдържа в приложение 1 към настоящия доклад. Промените спрямо предложението на Комисията (док. 12477/20) са в **получер шрифт**, а заличаванията са обозначени с [...]. Настоящото компромисно предложение обхваща онези части от предложението на Комисията, които до този момент са били разгледани от членовете на работна група „Социални въпроси“.

На 21 януари 2021 г. изтече осемседмичният срок за консултация с националните парламенти, предвиден в член 6 от Протокол № 2¹, приложен към Договорите. До тази дата бяха изпратени мотивирани становища от националните парламенти на три държави членки (Дания, Малта и Швеция), с което не беше достигнат предвиденият в член 7, параграф 2 от протокола праг, от който възниква задължение за преразглеждане в случай на неспазване на принципа на субсидиарност.

Европейският парламент все още не е представил позицията си на първо четене.

Предложеното правно основание член 153, параграф 2, във връзка с член 153, параграф 1 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС), изисква от Съвета да действа в съответствие с обикновената законодателна процедура с Европейския парламент.

Европейският икономически и социален комитет и Комитетът на регионите дадоха становища по предложението².

На този етап се счита, че всички делегации поддържат общи резерви за разглеждане по предложението.

¹ Протокол (№ 2) относно прилагането на принципите на субсидиарност и на пропорционалност, ОВ С 326, 26.10.2010 г., стр. 206—209.

² Документи 7886/21(EESC) и 7421/21 (CoR)

II. РАБОТА В СЪВЕТА ПО ВРЕМЕ НА ПОРТУГАЛСКОТО ПРЕДСЕДАТЕЛСТВО

В очакване на становището на Правната служба на Съвета относно правното основание, което много делегации считаха за политическа предпоставка за напредък, членовете на работна група „Социални въпроси“ анализираха оценката на въздействието на Комисията (док. 12477/21 ADD3). На 2 ноември 2020 г. на делегациите беше изпратен въпросник, на който отговориха 26 държави членки. Оценката на въздействието беше подробно анализирана и обсъдена на неформалната видеоконференция на членовете на работна група „Социални въпроси“ от 20 януари 2021 г. Обобщението на председателството на този анализ се съдържа в приложение 2 към настоящия доклад.

Като взе предвид становището на Правната служба на Съвета и становищата, изразени от делегациите, председателството представи компромисен текст в края на април 2021 г. В този текст не бяха включени съображенията, тъй като те още не бяха обсъдени от членовете на работна група „Социални въпроси“, нито член 10, тъй като свързаните с него обсъждания бяха отложени до представянето на допълнителна писмена техническа информация от Комисията (WK 5391/21).

III. ОСНОВНИ ВЪПРОСИ, ОБСЪДЕНИ НА РАВНИЩЕ РАБОТНА ГРУПА

Предмет

След задълбочено обсъждане на задълженията, произтичащи от член 1, председателството добави, в съответствие с изразените от много делегации становища, думите „**насърчаване на**“ в уводната част на параграф 1, за да се изясни общата цел на директивата, като също така заличи думата „определяне“ преди *адекватни равнища на минималните работни заплати* в параграф 1, буква а).

С леко преформулиране председателството изясни също, че член 1, параграф 3 съдържа две пояснения: 1) че държавите членки, които разчитат изключително на колективни трудови договори за определяне на заплатите не са длъжни да въведат законоустановена минимална работна заплата, и 2) че нито една държава членка не е длъжна да направи колективните трудови договори общоприложими.

Индивидуални права

Няколко държави членки призоваха за гаранции, че с директива няма да бъдат създадени индивидуални права за работниците. Като взе предвид и предложенията за по-голяма яснота, отправени в становището на Правната служба на Съвета, председателството отговори на това – в съответствие с член 1 от предложението – като промени заглавието на директивата на "Директива относно **рамка** за адекватни минимални работни заплати в Европейския съюз". По същата причина думата „други“ беше заличена от стандартната клауза за запазване равнището на защита в член 16, параграф 3. Тези промени бяха приветствани от няколко държави членки. Същевременно бяха отправени искания за допълнителни разяснения, например в членове 1 и 11.

Ограничение на обхвата

По искане на няколко държави членки председателството включи в член 2 нов параграф 2, който позволява на държавите членки да изключат от прилагането на директивата моряците, обхванати от Морската трудова конвенция от 2006 г с нейните изменения. Въпреки че това беше приветствано, имаше и призив за неприлагане в някои случаи по отношение на рибарите, занимаващи се с морски риболов. Няколко държави членки повдигнаха специфичния проблем с държавните служители, които в много държави членки имат трудовоправни отношения съгласно публичното право.

Защита на минималната работна заплата чрез колективно договаряне в сравнение със защитата със законоустановена минимална работна заплата

Няколко държави членки повдигнаха въпроса дали минималната работна заплата, договорена от социалните партньори и след това станала общо приложима с административен акт, ще се счита за законоустановена минимална работна заплата или за минимална работна заплата, определена чрез колективно договаряне. Председателството коригира определенията в член 3 за „законоустановена минимална работна заплата“, „колективен трудов договор“ и „обхват на колективното договаряне“. Повечето делегации приветстваха това.

Задължение за насърчаване на обхвата на колективното договаряне

В отговор на исканията на много делегации, които обърнаха внимание на особеностите на техните национални системи за колективно договаряне и по-специално на значението на колективните трудови договори на равнище дружества в някои държави членки, председателството включи думите „**в съответствие с националното законодателство и практики**“ в уводната част на член 4, параграф 1, както и думите „**по-специално**“ в буква а).

В отговор на призива на много държави членки за по-голяма сигурност по отношение на техните задължения, в случай че те не достигнат обхват на колективното договаряне от 70 % и с цел рационализиране на задълженията, в член 4, параграф 2 беше пояснено, че от тях те ще се изисква само да изготвят план за действие, включващ рамка от благоприятстващи условия, които ще трябва да бъдат преразглеждани само през редовен интервал от [x] години, който ще бъде определен в директивата.

Адекватност на законоустановените минимални работни заплати

Председателството поясни, че директивата има за цел да насърчи адекватността на минималните работни заплати, като измени заглавието на член 5. С въвеждането на думата „рамка“ в член 5, параграф 1, председателството отново подчерта факта, че става дума за рамкова директива.

След настояване от много държави членки за повече гъвкавост, председателството добави в член 5, параграф 2 пояснението, че относно „**релевантността и относителната тежест**“ на критериите в този параграф „**държавите членки могат да вземат решение в съответствие с преобладаващите си национални социално-икономически условия**“. Въпреки че тази промяна бе посрещната добре, много делегации призоваха председателството да отиде по-далеч и да премахне задължителното използване на всички четири критерии.

Няколко държави членки призоваха за заличаване на параграф 3 в член 5.

Разлики в размера и удръжки

Член 6 относно разликите в размера и удръжките беше преформулиран, за да се отговори на критиките, че формулировката в предложението на Комисията „държавите членки могат да разрешат“... предполага, че Съюзът на първо място разполага с компетентност да определя такива ставки или възнаграждения и след това може да разреши на държавите членки да се отклонят от тях, което би било в противоречие с член 153, параграф 5 от ДФЕС. Докато някои делегации приветстваха текста на председателството, други призоваха за още по-голямо укрепване на текста на Комисията, а трети – за заличаване на целия член.

Обществени поръчки

Член 9, посветен на обществените поръчки, който е замислен от Комисията като просто повторение на съществуващите задължения по директиви 2014/24/ЕС, 2014/25/ЕС и 2014/23/ЕС, беше критикуван от няколко държави членки като излишен и поради това бе поискано да бъде заличен. Председателството (с подкрепата на няколко делегации) обаче предпочете членът да бъде изменен, за да се изясни неговото съдържание, по-специално че това задължение обхваща и подизпълнителите и че се отнася до свързаните с възнагражденията задължения в правото на Съюза, националното право, колективните трудови договори и разпоредбите на международното трудово право.

Задължения за докладване на държавите членки

След първото обсъждане на равнище работна група голямо мнозинство от държавите членки считат, че ще бъдат необходими допълнителни елементи от Комисията в писмена форма, и по-специално информация за това до каква степен данните, които трябва да бъдат докладвани съгласно член 10, параграф 2, вече ще са били събрани и съответно предоставени, например от Евростат или Eurofound. На 22 април 2021 г. Комисията представи неофициален документ с по-подробна информация (WK 5391/21), който беше обсъден от членовете на работна група „Социални въпроси“ на 4 май 2021 г. На това заседание много делегации все още считаха, че тези задължения за докладване, и по-специално широкият обхват и разбивката на данните, биха създали непропорционална административна тежест за държавите членки, социалните партньори и предприятията.

IV. ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Успоредно с работата на техническо равнище португалското председателство проучи на политическо равнище дали може да се постигне квалифицирано мнозинство по предложението. Председателството стигна до заключението, че работата по досието все още не е достатъчно напреднала, за да се постигне такова мнозинство. Ето защо следващото председателство ще трябва да продължи обсъжданията в Съвета и неговите подготвителни органи с оглед на постигането на съгласие по общ подход.

Португалското председателство смята, че е налице солидна основа за приключване на техническата и политическата работа по това досие.

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

относно **рамка за** адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 153, параграф 2 във връзка с член 153, параграф 1, буква б) от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет³,

като взеха предвид становището на Комитета на регионите⁴,

в съответствие с обикновената законодателна процедура,

като имат предвид, че:

- (1) Съгласно член 3 от Договора за Европейския съюз целите на Съюза са, *inter alia*, да насърчава благоденствието на своите народи и да работи за устойчивото развитие на Европа, основаващо се на силно конкурентна социална пазарна икономика.

³ ОВ С , , стр. .

⁴ ОВ С , , стр. .

- (2) В член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз⁵ се предвижда, че всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му.
- (3) В Европейската социална харта се посочва, че всички работници имат право на справедливи условия на труд. В нея се признава правото на всички работници на справедливо възнаграждение, достатъчно за достоен стандарт на живот за тях и техните семейства. В член 4 от Хартата се признава ролята на свободно сключените колективни трудови договори, както и на законово установените механизми за определяне на минималната работна заплата, за гарантирането на ефективното упражняване на това право.
- (4) В глава II от Европейския стълб на социалните права, прогласен в Гьотеборг на 17 ноември 2017 г., е закрепен набор от принципи, които да служат като ръководство при работата за гарантиране на справедливи условия на труд. Принцип № 6 от Европейския стълб на социалните права потвърждава още веднъж правото на работниците на справедливо възнаграждение, което осигурява достоен стандарт на живот. Той предвижда също така, че следва да се осигуряват адекватни минимални работни заплати по такъв начин, че да се удовлетворяват потребностите на работника и неговото семейство в контекста на националните икономически и социални условия, като същевременно се запазят достъпът до заетост и стимулите за търсене на работа. Наред с това в него се напомня, че бедността сред работещите следва да се предотвратява и че всички работни заплати следва да се определят по прозрачен и предвидим начин и като се зачита автономността на социалните партньори.

⁵ Харта на основните права на Европейския съюз (ОВ С 326, 26.10.2012 г., стр. 391).

- (5) Насока 5 от Решение 2020/1512/ЕС на Съвета относно насоки за политиките за заетост на държавите членки⁶ приканва държавите членки да осигурят ефективно участие на социалните партньори при определянето на работните заплати, при което да бъдат предвиждани справедливи възнаграждения, позволяващи достоен стандарт на живот, и да бъде осигурявана възможност за адекватно адаптиране на заплатите към промените в производителността, с цел постигане на конвергенция във възходяща посока. Насоката също така приканва държавите членки да насърчават социалния диалог и колективното договаряне за определяне на работните заплати. Наред с това тя приканва държавите членки и социалните партньори да гарантират адекватни и справедливи работни заплати за всички работници чрез колективни трудови договори или адекватни законово установени минимални работни заплати, като се вземе предвид тяхното въздействие върху конкурентоспособността, създаването на работни места и бедността сред работещите. В Годишната стратегия за устойчив растеж за 2021 г.⁷ се посочва, че държавите членки следва да приемат мерки за гарантиране на справедливи условия на труд. Наред с това в Годишната стратегия за устойчив растеж за 2020 г.⁸ се припомня, че в контекста на нарастващото социално разделение е важно да се гарантира, че всеки работник получава адекватно възнаграждение. Към някои държави членки бяха отправени и няколко специфични за всяка държава препоръки в областта на минималните работни заплати. Отделните държави обаче може да не са склонни да подобрят начина на определяне на минималната работна заплата поради схващането, че това би могло да се отрази отрицателно на тяхната външна конкурентоспособност по отношение на разходите.
- (6) По-добрите условия на труд и живот, включително чрез адекватни минимални работни заплати, са от полза както за работниците, така и за предприятията в Съюза и са предпоставка за постигането на приобщаващ и устойчив растеж. Преодоляването на големите различия в обхвата и адекватността на защитата на минималната работна заплата допринася за по-голяма справедливост на пазара на труда в ЕС и за насърчаване на икономическия и социалния напредък и конвергенцията във възходяща посока. Конкуренцията в рамките на единния пазар следва да се основава на високи социални стандарти, иновации и повишаване на производителността, гарантиращи еднакви условия на конкуренция.

⁶ Решение (ЕС) 2020/1512 на Съвета от 13 октомври 2020 г. относно насоки за политиките за заетост на държавите членки (ОВ L 344, 19.10.2020 г., стр. 22—28).

⁷ Съобщение COM(2020) 575 final на Комисията.

⁸ Съобщение COM(2019) 650 final на Комисията.

- (7) Когато определените за тях равнища са адекватни, минималните работни заплати защитават доходите на работниците в неравностойно положение, спомагат за осигуряването на достоен живот и ограничават спада в доходите в усилни периоди, както се признава в Конвенция № 131 на Международната организация на труда за определяне на минималната работна заплата. Минималните работни заплати допринасят за поддържането на вътрешното търсене, засилват стимулите за работа, намаляват неравенството в заплащането и бедността сред работещите.
- (8) Жените, младите хора, нискоквалифицираните работници и лицата с увреждания е по-вероятно да получават минимална или ниска работна заплата в сравнение с други групи. По време на икономически спад, като кризата, породена от COVID-19, минималната работна заплата придобива още по-важна роля за осигуряване на защита на нископлатените работници и е от съществено значение за подпомагането на устойчиво и приобщаващо икономическо възстановяване. Предприемането на действия във връзка с минималната работна заплата допринася за равенството между половете, за премахването на разликата в заплащането и пенсиите на жените и мъжете и за избавяне на жените от бедността.
- (9) Пандемията от COVID-19 оказва значително въздействие върху сектора на услугите и върху малките предприятия, като и двата сектора са с висок дял на работниците, получаващи минимална работна заплата. Освен това минималните работни заплати са важни и с оглед на структурните тенденции, които променят пазарите на труда и които все повече се характеризират с висок дял на нестандартните и несигурните работни места. Тези тенденции доведоха до по-голяма поляризация на заетостта, в резултат на което се увеличи делът на нископлатените и нискоквалифицираните работни места в повечето държави членки, както и до по-голямо неравенство в заплащането в някои от тях.
- (10) Защитата на минималната работна заплата съществува във всички държави членки, но в някои от тях тя произтича от законодателни разпоредби („законоустановени минимални работни заплати“) и колективни трудови договори, докато в други се предоставя изключително чрез колективни трудови договори.
- (11) В повечето случаи защитата на минималната работна заплата, установена чрез колективни трудови договори за нископлатени работни места, е адекватна; в няколко държави членки законоустановените минимални работни заплати са ниски в сравнение с другите заплати в икономиката. През 2018 г. в девет държави членки законоустановената минимална работна заплата не е осигурявала достатъчен доход на несемеен работник, получаващ минимална работна заплата, за да надскочи прага на риска от изпадане в бедност. Освен това използването на намалени ставки на минималната работна заплата (разлики в размера) и на удръжки от законоустановените минимални работни заплати се отразява отрицателно върху тяхната адекватност.

- (12) Не всички работници в Съюза са защитени чрез минимални работни заплати. В някои държави членки някои работници, макар да попадат в приложното ѝ поле, на практика получават възнаграждение под законоустановената минимална работна заплата поради неспазването на съществуващите правила. Установено беше по-специално, че това неспазване засяга най-вече жените, младите работници, лицата с увреждания и селскостопанските работници. В държавите членки, в които защитата на минималната работна заплата се предоставя само чрез колективни трудови договори, се смята, че делът на работниците, които не са обхванати, варира от 2 % до 55 % от всички работници.
- (13) Макар солидното колективно договаряне на секторно или междуотраслово равнище да допринася за осигуряването на адекватна защита на минималната работна заплата, през последните десетилетия традиционните структури за колективно договаряне се рушат, отчасти поради структурните промени в икономиката в посока към сектори, в които има по-малко синдикати, и поради намаляването на броя на членуващите в синдикални организации в резултат на увеличаването на нетипичните и новите форми на заетост.
- (14) В съответствие с член 154 от Договора за функционирането на Европейския съюз Комисията се консултира чрез двуетапен процес със социалните партньори относно възможните действия за справяне с предизвикателствата, свързани със защитата на адекватните минимални заплати в Съюза. Между социалните партньори нямаше съгласие за започване на преговори по тези въпроси. Важно е обаче да се предприемат действия на равнището на Съюза, за да се гарантира, че работниците в Съюза са защитени чрез адекватни минимални работни заплати, като при това се вземат предвид резултатите от консултациите със социалните партньори.
- (15) С настоящата директива се установяват минимални изисквания на равнището на Съюза, за да се гарантира, че минималните работни заплати се определят на адекватно равнище и че работниците имат достъп до защита на минималната работна заплата под формата на законоустановена минимална работна заплата или на възнаграждения, установени чрез колективни трудови договори съгласно определението за тях, предвидено за целите на настоящата директива.

- (16) При пълно спазване на член 153, параграф 5 от Договора за функционирането на Европейския съюз настоящата директива няма за цел да хармонизира равнището на минималните работни заплати в целия Съюз, нито да въведе единен механизъм за определяне на минималните работни заплати. Тя не засяга свободата на държавите членки да определят законоустановени минимални работни заплати или да насърчават достъпа до защита на минималната работна заплата, осигурявана чрез колективни трудови договори, в съответствие с традициите и особеностите на всяка държава и при пълно зачитане на националната компетентност и свободата на договаряне на социалните партньори. Настоящата директива не задължава държавите членки, в които защитата на минималната работна заплата е осигурена изключително чрез колективни трудови договори, да въведат законоустановена минимална работна заплата, нито да направят колективните трудови договори общоприложими. Освен това настоящата директива не определя равнището на заплащане, което попада в обхвата на свободата на договаряне на социалните партньори на национално равнище и е от съответната компетентност на държавите членки.
- (17) Настоящата директива следва да се прилага за работниците, които имат трудов договор или трудово правоотношение съгласно определението за него, предвидено в действащото законодателство, действащите колективни трудови договори или действащата практика във всяка държава членка, като се вземат предвид критериите, установени от Съда на Европейския съюз за определянето на статута на работник. Ако отговарят на тези критерии, домашните работници, работниците на повикване, работниците с непостоянна работа, работниците със заплащане чрез ваучери, фиктивните самостоятелно заети лица, работниците през платформи, стажантите и чираците биха могли да попаднат в обхвата на настоящата директива. **Като се имат предвид особеностите на условията за наемане на работа на моряците , по-специално по отношение на определянето на минималната работна заплата в съответствие с процедурите, установени в Морската трудова конвенция от 2006 г. с нейните изменения, държавите членки следва да могат да решат да изключат тази категория работници от обхвата на настоящата директива.**

(17а- нов) Лицата, които са действително самостоятелно заети, не попадат в обхвата на настоящата директива, тъй като те не отговарят на посочените критерии.

Злоупотребата със статута на самостоятелно заетите лица, както е определен в националното право, било то на национално равнище или в трансгранични ситуации, е форма на фалшиво деклариран труд, който често се свързва с недеклаираната заетост. Фиктивната самостоятелна заетост възниква, когато дадено лице бъде обявено за самостоятелно заето, въпреки че изпълнява характерните за трудовите правоотношения условия, с цел да избегне някои правни или фискални задължения. Тези лица следва да бъдат включени в обхвата на настоящата директива.

Установяването на наличие на трудово правоотношение следва да се ръководи от фактите, свързани с действителното изпълнение на работата, а не от описанието на правоотношението, направено от страните по него.

- (18) Добре функциониращото колективно договаряне относно начина за определяне на заплатите е важен способ, чрез който се гарантира, че работниците са защитени чрез адекватни минимални работни заплати. В държавите членки със законоустановени минимални работни заплати колективното договаряне служи в подкрепа на общото развитие на заплатите и следователно допринася за подобряване на адекватността на минималните работни заплати. В държавите членки, в които защитата на минималната работна заплата се осигурява изключително чрез колективно договаряне, нейното равнище, както и делът на защитените работници се определят пряко от начина на функциониране на системата за колективно договаряне и обхвата на колективното договаряне. Солидното и добре функциониращо колективно договаряне, съчетано с широк обхват на секторните или междуотрасловите колективни трудови договори, увеличава адекватността и разширява обхвата на минималните работни заплати.

- (19) В контекста на намаляващ обхват на колективното договаряне е важно държавите членки да насърчават този вид договаряне, за да се повиши достъпът на работниците до защитата на минималната работна заплата, осигурявана от колективните трудови договори. Държавите членки с широк обхват на колективното договаряне обикновено имат малък процент нископлатени работници и високи минимални работни заплати. В държавите членки с малък процент нископлатени работници равнището на обхвата на колективното договаряне е над 70 %. Аналогично, в повечето от държавите членки с високи равнища на минималната работна заплата спрямо медианната работна заплата обхватът на колективното договаряне е над 70 %. Всички държави членки следва да бъдат окуражавани да насърчават колективното договаряне, като тези, които не достигат посоченото равнище на обхват, следва, след като се консултират и/или споразумеят със социалните партньори, да въведат рамка от улесняващи процедури и институционални договорености, създаващи условия за колективно договаряне, а ако такава рамка вече съществува — да я укрепят. Тази рамка следва да бъде установена със закон или с тристранно споразумение.
- (20) Необходими са надеждни правила, процедури и практика за определяне и актуализиране на законоустановените минимални работни заплати, **включително чрез автоматично индексване**, за да се осигурят адекватни минимални работни заплати, като същевременно се запазят работните места и конкурентоспособността на предприятията, включително малките и средните предприятия. Те включват редица елементи за запазване на адекватността на законоустановените минимални работни заплати, в това число и критерии и показатели за оценяване на адекватността, редовни и своевременни актуализации, наличие на консултативни органи и участието на социалните партньори. Навременното и ефективно участие на последните е друг елемент на доброто управление, който дава възможност за осъществяване на информиран и приобщаващ процес на вземане на решения.

- (21) Минималните работни заплати се считат за адекватни, ако са справедливи спрямо разпределението на заплатите в страната и ако осигуряват достоен стандарт на живот. Адекватността на законоустановените минимални работни заплати се определя с оглед на социално-икономическите условия в страната, включително нарастването на заетостта, конкурентоспособността и регионалните и секторните промени. Тяхната адекватност следва да се оценява най-малкото от гледна точка на покупателната им способност, промените в производителността и връзката им с равнищата на брутното възнаграждение, разпределението и растежа. Използването на показатели, които обикновено се използват на международно равнище, например 60 % от брутната медианна работна заплата и 50 % от брутната средна работна заплата, може да спомогне за насочването на оценката на адекватността на минималната работна заплата спрямо брутното равнище на заплатите.
- (22) За да се насърчи установяването на адекватен размер на минималната работна заплата за всички групи работници, разликите в размера на законоустановените минимални работни заплати и удръжките от тези заплати следва да бъдат сведени до минимум, като същевременно се гарантира провеждането на надлежни консултации със социалните партньори при тяхното определяне. Някои удръжки от законоустановените минимални работни заплати могат да бъдат обосновани от законосъобразна цел, включително платени суми в превишен размер или удръжки, разпоредени от съдебен орган. Други, като удръжките, свързани с необходимото за извършване на работата оборудване, или удръжките за надбавки в натура, например настаняване, могат да бъдат необосновани или непропорционални.
- (23) За да се гарантира функционирането на националните уредби на законоустановените минимални работни заплати е необходима ефективна система за правоприлагане, включваща проверки и инспекции на място. За повишаването на ефективността на правоприлагащите органи е необходимо също така тясно сътрудничество със социалните партньори, включително за да се преодолеят критични предизвикателства като тези, свързани с възлагането на дейности на подизпълнители, фиктивната самостоятелна заетост или нерегистрирания извънреден труд. Освен това работниците следва да имат лесен достъп до подходяща информация за приложимите законоустановени минимални работни заплати, за да се гарантира достатъчна степен на прозрачност и предвидимост относно условията им на труд.

- (24) Ефективното прилагане на защитата на минималната работна заплата, уредена с нормативни разпоредби или чрез колективни трудови договори, е от съществено значение за изпълнението на договорите за обществени поръчки и концесионните договори. При изпълнението на такива договори или в последващата верига от подизпълнители действително е възможно неспазване на колективните трудови договори, предвиждащи защита на минималната работна заплата в даден сектор, в резултат на което работниците получават по-ниско заплащане от равнището на заплащане, договорено в секторните колективни трудови договори. За да се предотвратят подобни ситуации, стопанските субекти трябва да прилагат за работниците си заплатите, определени с колективните трудови договори за съответния сектор и географски район, така че да изпълнят приложимите задължения в областта на трудовото право съгласно предвиденото в член 18, параграф 2 и член 71, параграф 1 от Директива 2014/24/ЕС на Европейския парламент и на Съвета за обществените поръчки⁹, член 36, параграф 2 и член 88, параграф 1 от Директива 2014/25/ЕС на Европейския парламент и на Съвета¹⁰ относно възлагането на поръчки от възложители, извършващи дейност в секторите на водоснабдяването, енергетиката, транспорта и пощенските услуги и член 30, параграф 3 и член 42, параграф 1 от Директива 2014/23/ЕС на Европейския парламент и на Съвета¹¹ за възлагане на договори за концесия.
- (25) Надеждният мониторинг и събирането на данни са от ключово значение за осигуряването на реална защита на минималните работни заплати. Комисията следва да докладва всяка година на Европейския парламент и Съвета за своята оценка на промените във връзка с адекватността и обхвата на минималните работни заплати, като се базира на годишните данни и информацията, които ще се предоставят от държавите членки. Освен това напредъкът следва да бъде наблюдаван в рамките на процеса на координация на икономическата политика и политиката по заетостта на равнището на Съюза. В този контекст Комитетът по заетостта следва да прави ежегоден преглед на положението в държавите членки въз основа на изготвените от Комисията доклади и на други инструменти за многостранно наблюдение, като например сравнителния анализ.

⁹ Директива 2014/24/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. за обществените поръчки и за отмяна на Директива 2004/18/ЕО (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 65).

¹⁰ Директива 2014/25/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. относно възлагането на поръчки от възложители, извършващи дейност в секторите на водоснабдяването, енергетиката, транспорта и пощенските услуги и за отмяна на Директива 2004/17/ЕО (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 243).

¹¹ Директива 2014/23/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. за възлагане на договори за концесия (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 1).

- (26) Работниците следва да могат да упражняват правото си на защита, когато са нарушени правата им, свързани с установената защита на минималната работна заплата. С цел да се предотврати лишаването на работниците от техните права и без да се засягат специалните форми на правна защита и разрешаване на спорове, уредени в колективните трудови договори, включително системите за колективно разрешаване на спорове, държавите членки следва да вземат необходимите мерки, за да гарантират, че работниците имат достъп до ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове и право на правна защита, включително и на подходящо обезщетение, както и ефективна защита от всякакви форми на увреждане, в случай че решат да упражнят правото си на защита.
- (27) Комисията следва да извърши оценка, която да осигури основата за преглед на ефективното прилагане на настоящата директива. Съветът и Европейският парламент следва да бъдат информирани за резултатите от този преглед.
- (28) Макар реформите и мерките, приети от държавите членки за насърчаване на адекватната защита на минималната работна заплата на работниците, да представляват стъпки в правилната посока, те не бяха всеобхватни и систематични. Освен това отделните държави може да не са склонни да подобрят адекватността и обхвата на минималните работни заплати поради схващането, че това би могло да се отрази неблагоприятно върху тяхната външна конкурентоспособност по отношение на разходите. Доколкото целите на настоящата директива не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки, а поради обхвата и последиците им могат да бъдат по-добре постигнати на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от Договора за Европейския съюз. В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигане на тези цели.

- (29) Настоящата директива установява минимални изисквания, като по този начин не засяга правото на държавите членки да въвеждат и запазват по-благоприятни разпоредби. Правата, придобити съгласно действащата национална правна уредба, следва да продължат да се прилагат, освен ако с настоящата директива се въвеждат по-благоприятни разпоредби. Прилагането на настоящата директива не може да бъде използвано за намаляване на съществуващи права на работниците, нито да представлява основателна причина за намаляване на общото равнище на закрила, предоставена на работниците, в областта на действие на настоящата директива.
- (30) При прилагането на настоящата директива държавите членки следва да избягват налагането на административни, финансови и правни ограничения по начин, който би попречил на създаването и развитието на микро-, малки и средни предприятия. Поради това държавите членки се приканват да оценят въздействието на своя акт за транспониране върху малките и средните предприятия, за да гарантират, че те не са непропорционално засегнати, като обърнат специално внимание на микропредприятията и на административната тежест, както и да публикуват резултатите от тези оценки. Ако се установи, че микро-, малките и средните предприятия са непропорционално засегнати, държавите членки следва да обмислят въвеждането на мерки, чрез които да се помогне на тези предприятия да приспособят системите си за възнаграждение спрямо новите изисквания.
- (31) Инструментът за техническа подкрепа¹² и Европейският социален фонд плюс¹³ са на разположение на държавите членки за разработване или подобряване на техническите аспекти на уредбата на минималната работна заплата, включително относно оценката на адекватността, мониторинга и събирането на данни, разширяването на достъпа, а така също и относно прилагането и общото изграждане на капацитет във връзка с прилагането на посочената уредба.

¹² *Предложение за Регламент на Европейския парламент и на Съвета от 28 май 2020 г. за създаване на инструмент за техническа подкрепа (COM(2020) 409 final).*

¹³ *Предложение за Регламент на Европейския парламент и на Съвета относно Европейския социален фонд плюс (COM(2018) 382 final).*

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

ГЛАВА I

ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Член 1

Предмет

1. С цел подобряване на условията на труд и живот в Съюза настоящата директива установява рамка за **насърчаване на**:
 - а) [...] адекватни равнища на минималните работни заплати;
 - б) достъпа на работниците до защита на минималната работна заплата под формата на работни заплати, определени чрез колективни трудови договори или под формата на законоустановена минимална работна заплата, когато такава съществува.
- 1a (нов)** Настоящата директива не засяга пълното зачитане на автономността на социалните партньори, както и правото им да договарят и сключват колективни трудови договори.
2. Настоящата директива не засяга избора на държавите членки да определят законоустановени минимални работни заплати или да насърчават достъпа до защита на минималната работна заплата, предвидена в колективни трудови договори.
3. Нищо в настоящата директива не следва да се тълкува като създаване на задължение
 - а) за държавите членки, когато определянето на заплатите се осигурява изключително чрез колективни трудови договори, да въведат законоустановена минимална работна заплата,
 - б) за държава членка да направи колективните трудови договори общоприложими.

Член 2

Обхват

1. Настоящата директива се прилага спрямо работниците в Съюза, които имат трудов договор или трудово правоотношение по смисъла на закона, колективните трудови договори или установената практика, които са в сила във всяка държава членка, като се взема предвид съдебната практика на Съда на Европейския съюз.
- 2.(нов) **Държавите членки могат да решат да не прилагат настоящата директива по отношение на моряците, чиято минимална работна заплата се определя съгласно процедурите, установени в Морската трудова конвенция от 2006 г. с нейните изменения.**

Член 3

Определения

За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

- 1) „минимална работна заплата“ означава минималното възнаграждение, което работодателят е длъжен да заплати на работниците за извършената през определен период работа, изчислено въз основа на време или резултат;
- 2) „законоустановена минимална работна заплата“ означава минимална работна заплата, определена със закон или други обвързващи правни разпоредби, **с изключение на тези, които са установени чрез колективните трудови договори, които са обявени за общоприложими;**

- 3) „колективно договаряне“ означава всички преговори, провеждани между работодател, група работодатели или една или повече организации на работодатели, от една страна, и една или повече организации на работниците, от друга страна, за определяне на условията на труд и заетост; и/или за регламентиране на отношенията между работодатели и работници; и/или за регламентиране на отношенията между работодатели или техни организации и организация на работници или организации на работници, **чиято цел е колективен трудов договор**;
- 4) „колективен трудов договор“ означава всяко писмено споразумение относно условията на труд и на заетост, сключено от социалните партньори в резултат на колективно договаряне, **включително тези, които са общоприложими**;
- 5) „обхват на колективното договаряне“ означава процентът работници на национално равнище, за които се прилага даден колективен трудов договор. **За целите на изчисляването на обхвата на колективното договаряне държавите членки вземат предвид:**
- а) **категориите работници, чиито условия на труд, включително заплатите, могат да бъдат уредени от колективни трудови договори в съответствие с националните закони и практики;**
 - б) **всички колективни трудови договори, включително тези, които не пораждаат последици за заплатите.**

Член 4

Насърчаване на колективното договаряне за определяне на работните заплати

1. С цел да се увеличи обхвата на колективното договаряне и **и да се разшири достъпът на работниците до защитата на минималната работна заплата, осигурена чрез колективни трудови договори**, държавите членки, след консултации със социалните партньори **и в съответствие с националното законодателство и практики**, въвеждат най-малко следните мерки:
 - а) насърчават изграждането и укрепването на капацитета на социалните партньори за участие в колективно договаряне за определяне на работните заплати **по-специално** на секторно или междуотраслово равнище;
 - б) насърчават конструктивни, съдържателни и подкрепени с информация преговори между социалните партньори относно работните заплати.
2. Държавите членки, в които обхватът на колективното договаряне е под 70%, [...] **изготвят** наред с това, чрез закон след консултация със социалните партньори или чрез споразумение с тях, **план за действие за насърчаване на колективното договаряне**, [...] който включва рамка от условия, благоприятстващи колективното договаряне. [...] Планът за действие се оповестява публично и се съобщава на Европейската комисия [x] месеца след срока за транспониране, **установен в член 17, параграф 1. Планът за действие се преразглежда [x] години след съобщаването му.**

ГЛАВА II

ЗАКОНОУСТАНОВЕНИ МИНИМАЛНИ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ

Член 5

Насърчаване на адекватността на законоустановените минимални работни заплати

1. Държавите членки, в които има законоустановени минимални работни заплати **създават** необходимата **рамка [...]** за определянето и актуализирането на законоустановените минимални работни заплати. **Определянето и актуализирането** се извършват според критерии, установени с оглед насърчаване на адекватността с цел постигане на достойни условия на труд и живот, социално сближаване и конвергенция във възходяща посока. Държавите членки определят тези критерии в съответствие с националните си практики, в съответното национално законодателство, в решения на компетентните органи или в тристранни споразумения. Критериите се определят така, че да са стабилни и ясни.
2. Националните критерии, посочени в параграф 1, включват най-малко следните елементи, **чиято относимост и относителна тежест може да бъдат определени от държавите членки в съответствие с преобладаващите им национални социално-икономически условия:**
 - а) покупателната способност на законоустановените минимални работни заплати, като се вземат предвид издръжката на живота и вноските за данъци и социални придобивки;
 - б) общото равнище на брутните работни заплати и тяхното разпределение;
 - в) темпа на растеж на брутните работни заплати;
 - г) **[...] равнищата и развитието на производителността.**

3. Държавите членки използват ориентировъчни референтни стойности, от които да се ръководят при своята оценка на адекватността на законоустановените минимални работни заплати спрямо общото равнище на брутните работни заплати, например тези, които обичайно се използват на международно равнище.
4. Държавите членки въвеждат необходимите мерки, за да гарантират редовното и своевременно актуализиране на законоустановените минимални работни заплати, за да **продължи да се насърчава** тяхната адекватност.
5. Държавите членки **гарантират, че са налични** консултативни органи, които да съветват компетентните органи по въпросите, свързани със законоустановените минимални работни заплати.

Член 6

Разлики в размера и удръжки

Когато държавите членки предвиждат възможност за различни ставки на законоустановената минимална работна заплата за определени групи работници или удръжки, предвидени със закон, намаляващи изплащаното на работниците възнаграждение до равнище, по-ниско от това на съответната законоустановена минимална работна заплата, те гарантират, че тези разлики в размера и удръжки са недискриминационни, пропорционални и обективно оправдани от законосъобразна цел.

Член 7

Участие на социалните партньори при определянето и актуализирането на законоустановената минимална работна заплата

Държавите членки въвеждат необходимите мерки, за да **дадат възможност** на социалните партньори да **участват** [...]своевременно и ефективно в определянето и актуализирането на законоустановената минимална работна заплата, включително чрез представителство в консултативните органи по член 5, параграф 5, по-специално във връзка с:

- а) избора и прилагането на критериите и ориентировъчните референтни стойности, посочени в член 5, параграфи 1, 2 и 3, за определянето на равнищата на законоустановените минимални работни заплати;
- б) актуализациите на равнищата на законоустановените минимални работни заплати, посочени в член 5, параграф 4;

- в) установяването на разлики в размера на законоустановените минимални работни заплати и на удържки от тях, съгласно предвиденото в член 6;
- г) **решения относно** събирането на данни и извършването на проучвания с цел информиране на органите, определящи законоустановената минимална работна заплата.

Член 8

Реален достъп на работниците до законоустановени минимални работни заплати

Държавите членки, **след консултация или** в сътрудничество със социалните партньори, въвеждат следните мерки, **когато е целесъобразно**, за подобряване на достъпа на работниците до защита на законоустановената минимална работна заплата[...]:

- 1) засилват проверките и инспекциите на място, извършвани от инспекторатите по труда или от органите, отговарящи за правоприлагането в областта на законоустановените минимални работни заплати; **тези** проверки и инспекции са пропорционални и недискриминационни;
- 2) разработват насоки за правоприлагащите органи с цел проактивно насочване на усилията към и преследване на **работодателите**, които не спазват правилата;
- 3) гарантират, че информацията относно законоустановените минимални работни заплати се оповестява публично по **изчерпателен**, ясен [...] и лесно достъпен начин.

ГЛАВА III

ХОРИЗОНТАЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Член 9

Обществени поръчки

В съответствие с Директива 2014/24/ЕС, Директива 2014/25/ЕС и Директива 2014/23/ЕС държавите членки въвеждат подходящи мерки, за да гарантират, че при изпълнението на договорите за обществени поръчки или концесионните договори икономическите оператори **и техните подизпълнители се съобразяват с приложимите задължения по отношение на заплатите в областта на трудовото право, установени с правото на Съюза, националното право, колективни трудови договори или с разпоредбите на международното трудово право[...].**

Член 10

Мониторинг и събиране на данни

1. Държавите членки възлагат на своите компетентни органи да разработват ефективни инструменти за събиране на данни с цел наблюдение на обхвата и адекватността на минималните работни заплати.
2. Държавите членки докладват ежегодно на Комисията следните данни преди 1 октомври всяка година:
 - а) във връзка със законоустановените минимални работни заплати:
 - і) равнището на законоустановената минимална работна заплата и делът на работниците, попадащи в нейния обхват;

- ii) съществуващите разлики в размера и делът на работниците, попадащи в техния обхват;
 - iii) съществуващите удръжки;
 - iv) равнището на обхвата на колективното договаряне;
- б) във връзка със защитата на минималната работна заплата, предвидена само чрез колективни трудови договори:
 - i) разпределението в децили на тези заплати, претеглено спрямо дела на обхванатите работници;
 - ii) равнището на обхвата на колективното договаряне;
 - iii) равнището на заплатите на работниците, които не разполагат със защита на минималната работна заплата, предвидена с колективни трудови договори, и отношението му спрямо равнището на заплатите на работниците, разполагащи с такава минимална защита.

Държавите членки предоставят статистическите данни и информацията, посочени в настоящия параграф, разбити по пол, възраст, увреждане, размер на дружеството и сектор.

Първият доклад се отнася за години [X, Y, Z: *трите години, предшестващи годината на транспониране*] и се представя до [1-ви октомври ГГ: *годината след транспонирането*]. Държавите членки могат да пропуснат статистически данни и информация, които не са налични преди [датата на транспониране].

Комисията може да поиска от държавите членки да предоставят допълнителна информация за отделни случаи, когато счита, че тази информация е необходима за осъществяването на мониторинг за ефективното изпълнение на настоящата директива.

3. Държавите членки гарантират, че информацията относно защитата на минималната работна заплата, включително колективните трудови договори и съдържащите се в тях разпоредби относно работните заплати, е прозрачна и достъпна за обществеността.

4. Комисията оценява данните, предоставени от държавите членки в докладите по параграф 2, и докладва ежегодно на Европейския парламент и на Съвета.
5. Въз основа на изготвения от Комисията доклад, Комитетът по заетостта, създаден съгласно член 150 от ДФЕС, извършва ежегодно преглед на насърчаването на колективното договаряне за определяне на работните заплати и адекватността на минималните работни заплати в държавите членки.

Член 11

Право на правна защита и закрила срещу неблагоприятно третиране или неблагоприятни последици

1. Държавите членки гарантират, без да се засягат специалните форми на правна защита и на разрешаване на спорове, предвидени, когато е приложимо, в колективни трудови договори, че работниците, включително тези, чието трудово правоотношение е приключило, имат достъп до реално и безпристрастно разрешаване на споровете и право на правна защита, включително и на подходящо обезщетение, в случай на нарушение на правата им, свързани със законоустановената минимална работна заплата, или на защитата на минималната работна заплата, предвидена в колективни трудови договори.
2. Държавите членки въвеждат необходимите мерки за закрила на работниците, включително онези от тях, които са представители на работниците, срещу неблагоприятно третиране от страна на работодателя и срещу всякакви неблагоприятни последици вследствие на подадена пред работодателя жалба или на производство, образувано с цел осигуряване спазването на правата, свързани със законоустановената минимална работна заплата или със защитата на минималната работна заплата, предвидена в колективните трудови договори.

Член 12

Наказания

Държавите членки установяват правилата за наказанията, които се прилагат в случай на нарушаване на националните разпоредби, **приети съгласно настоящата директива, или на съответните разпоредби, които вече са в сила**. Предвидените наказания трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи.

ГЛАВА IV

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Член 13

Изпълнение

Държавите членки могат да възложат прилагането на настоящата директива на социалните партньори, ако социалните партньори съвместно поискат това. В такъв случай държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че **задълженията, установени с настоящата директива, се изпълняват** по всяко време.

Член 14

Разпространяване на информация

Държавите членки гарантират, че националните мерки за транспониране на настоящата директива, заедно с вече влезлите в сила съответни разпоредби, отнасящи се до предмета на директивата, посочен в член 1, се довеждат до знанието на работниците и работодателите, включително МСП.

Член 15

Оценка и преглед

Комисията извършва оценка на директивата до *[пет години след датата на транспониране]*. След това Комисията представя на Европейския парламент и на Съвета доклад, в който се прави преглед на изпълнението на директивата и предлага, доколкото е целесъобразно, законодателни изменения.

Член 16

Запазване на равнището на защита и по-благоприятни разпоредби

1. Настоящата директива не представлява валидно основание за намаляване на общото ниво на защита, което вече се предоставя на работниците в държавите членки.
2. Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат по-благоприятни за работниците закони, подзаконови или административни разпоредби или да насърчават или разрешават прилагането на по-благоприятни за работниците колективни трудови договори.
3. Настоящата директива не засяга други [...] права, предоставени на работниците съгласно други правни актове на Съюза.

Член 17

Транспониране

1. Държавите членки приемат мерките, необходими, за да се съобразят с настоящата директива най-късно до *[две години след датата на влизане в сила]*. Те незабавно информират Комисията за това.

Когато държавите членки приемат тези мерки, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условието и редът на позоваване се определят от държавите членки.

2. Държавите членки съобщават на Комисията текста на основните мерки от националното право, които приемат в областта, уредена с настоящата директива.

Член 18

Влизане в сила

Настоящата директива влиза в сила на двадесетия ден след деня на публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Член 19

Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в Брюксел на [...] година.

За Европейския парламент
Председател

За Съвета
Председател

Обобщение на председателството на анализа на оценката на въздействието

Повечето делегации считат, че **политическият контекст** е ясно разяснен, въпреки че смятат, че **правното основание** е само частично или недостатъчно ясно обяснено. Почти всички държави членки приветстват и очакват правното становище на Правната служба на Съвета по този въпрос. Много държави членки биха желали да се внесат допълнителни разяснения относно избраното правно основание: (член 153, параграф 1, буква б) от ДФЕС) и ограниченията на действията на Съюза, определени в член 153, параграф 5 от ДФЕС.

Оценката на пълнотата на **определението на проблема** варира сред отделните делегации. По-голямата част от отговорилите са съгласни, че в оценката на въздействието се **признават съществуващите пропуски** в данните. Повечето държави членки считат, че **проблемите и основните фактори** са поне отчасти ясно доказани и подкрепени с данни. Някои държави членки обаче подчертават, че оценката на въздействието не е достатъчно изчерпателна по отношение на националните особености, като традиции и икономическа структура, по-специално по отношение на промените в равнищата на минималната работна заплата в техния национален контекст. Отговорилите изтъкват също, че основното разграничение между националните модели би могло да отразява по-добре плурализма на структурите и реалностите в ЕС. Въпреки представения в оценката анализ на въздействието на пандемията от COVID-19, в който се заключава, че минималните работни заплати са от ключово значение за гарантирането на приобщаващо възстановяване, много държави членки биха желали да се обърне по-голямо внимание на последиците от пандемията за икономиката и по-специално за МСП.

Всички държави членки с изключение на две считат, че **целите на политиката, включително общите цели и по-конкретните/оперативните цели**, са изцяло или до известна степен ясно определени. Според няколко държави членки обаче връзката между общите цели на политиката и установените проблеми е можело да бъде представена по по-ясен начин. Много държави членки биха желали да бъдат по-добре разяснени конкретните цели, по-специално тези, свързани със степента на обхвата на колективното договаряне и причинно-следствената връзка между този обхват и увеличението на минималните работни заплати. Повечето държави членки посочиха предизвикателството да се съпоставят данните, тъй като моделите за определяне на заплатите се различават в отделните държави, а свързаните с тях практики за събиране на данни не са същите в отделните държави членки, а в някои от тях не съществуват. Повечето делегации биха приветствали по-голяма яснота относно източниците на информация и показателите за мониторинг. Освен това, що се отнася до съгласуваността на **интервенционната логика**, всички делегации с изключение на две считат, че целите съответстват поне отчасти на установените проблеми.

Широко мнозинство от делегациите е на мнение, че **необходимостта от действията на ЕС и тяхната добавена стойност** са поне до известна степен ясно доказани, докато някои са на мнение, че съгласуваността с принципа на субсидиарност може да бъде по-добре обоснована. Много държави членки споделят мнението, че съображенията относно пропорционалността на предложените мерки отчитат само в ограничена степен различията между икономическите модели. Много държави членки заявяват, че вече предприетите или планираните на национално равнище действия са били само частично разгледани в оценката на въздействието.

Повечето държави членки са съгласни, че в оценката на въздействието са набелязани много осъществими **варианти на политиката**, но някои биха желали да бъде обмислен по-добре вариантът „непредприемане на действия от страна на ЕС“. Всички държави членки считат, че най-релевантните теми/най-засегнатите заинтересовани страни са идентифицирани, поне отчасти. Освен това те са съгласни, че им е предоставена информация относно начина, по който приносът на крайните потребители и заинтересованите страни е послужил за основа на вариантите на политиката, като някои държави членки отбелязват, че мненията на организациите на работодателите биха могли да бъдат по-добре представени в оценката на въздействието. Няколко държави членки считат, че е трябвало да бъдат дадени допълнителни разяснения относно избора на директива като правен инструмент.

Всички държави членки са на мнение, че оценката на въздействието разглежда **въздействието на всеки вариант на политика**, въпреки че повечето държави членки считат, че анализът е можел да бъде по-подробен. Някои делегации посочиха, че предизвикателствата в настоящия икономически контекст, и особено за МСП, биха могли да бъдат проучени допълнително, тъй като има вероятност те да повлияят на резултатите от политиката. Всички отговорили държави членки, с изключение на една, считат, че въздействието на различните варианти на политиката е изразено поне частично в сравним формат и е съпоставено с ясен набор от критерии. Значителен брой държави членки биха предпочели повече подробности относно потенциалното въздействие и свързаните с него рискове за работниците с минимална работна заплата, потребителите, МСП и конкурентоспособността в техния национален контекст.

Много държави членки считат, че оценката на въздействието е трябвало да отчете в по-голяма степен пандемията от COVID-19, когато представя **социалното въздействие** на предложението. Всички, с изключение на една държава членка, считат, че социалните въздействия са представени ясно или поне до известна степен както в качествено, така и в количествено отношение, въпреки че някои държави членки биха желали в оценката на въздействието да се разглеждат по-задълбочено рисковете за заетостта и други средства за справяне с бедността, различни от заплатите. Почти всички държави членки считат, че оценката на въздействието съдържа поне частичен анализ на регулаторните разходи, свързани с предложението, по отношение на различията между националните модели.

Държавите членки изразиха задоволство, че в оценката на въздействието е разгледано в различна степен **становището на Комитета за оценка на въздействието** на Комисията. Що се отнася до **измерването**, няколко делегации изтъкнаха предизвикателствата, свързани със събирането на сравнителни данни, и трудността да се измери търсеното въздействие с предложените показатели. По-голямата част от делегациите считат, че **методологията и изборът на методология** са частично подходящи, но **продължава да съществува несигурност** по отношение на свързаните с транспонирането ограничения в национален контекст.