



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Βρυξέλλες, 28.10.2020
COM(2020) 682 final

2020/0310 (COD)

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση

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

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

1. ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

• Αιτιολόγηση και στόχοι της πρότασης

Για την εξασφάλιση κατάλληλων συνθηκών εργασίας και διαβίωσης, αλλά και για την οικοδόμηση δίκαιων και ανθεκτικών οικονομιών και κοινωνιών, είναι ουσιαστικό να διασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι στην Ένωση αμείβονται με επαρκείς μισθούς, σύμφωνα με την Ατζέντα του 2030 των Ηνωμένων Εθνών για τη βιώσιμη ανάπτυξη και τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης. Οι επαρκείς μισθοί αποτελούν ουσιώδες συστατικό στοιχείο του μοντέλου της ΕΕ για μια κοινωνική οικονομία της αγοράς. Η σύγκλιση μεταξύ των κρατών μελών στον τομέα αυτό συμβάλλει στην εκπλήρωση της υπόσχεσης για επίτευξη κοινής ευημερίας στην ΕΕ.

Τον Νοέμβριο του 2017 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και η Επιτροπή διακήρυξαν τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων (στο εξής: πυλώνας) με στόχο να υλοποιήσουν την υπόσχεση της Ευρώπης για ευημερία, πρόοδο και σύγκλιση και να καταστήσουν την κοινωνική Ευρώπη πραγματικότητα για όλους. Σύμφωνα με την αρχή 6 του πυλώνα, η οποία έχει τίτλο «Μισθοί», θα πρέπει να διασφαλίζονται επαρκείς ελάχιστοι μισθοί και ο καθορισμός των μισθών να γίνεται με τρόπο διαφανή και προβλέψιμο, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές και με σεβασμό της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων. Με το στρατηγικό θεματολόγιο για την περίοδο 2019-2024, το οποίο συμφωνήθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τον Ιούνιο του 2019, ζητήθηκε η εφαρμογή του πυλώνα σε ενωσιακό και εθνικό επίπεδο.

Στις πολιτικές κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής για την περίοδο 2019-2024 εξαγγέλθηκε σχέδιο δράσης για την πλήρη εφαρμογή του πυλώνα, συμπεριλαμβανομένης μιας πρωτοβουλίας για δίκαιους κατώτατους μισθούς. Η ανακοίνωση της 14ης Ιανουαρίου 2020 για την οικοδόμηση μιας ισχυρής κοινωνικής Ευρώπης για δίκαιες μεταβάσεις¹ παρουσίασε χάρτη πορείας για την εκπόνηση του σχεδίου δράσης και επιβεβαίωσε τη δέσμευση για την ανάληψη πρωτοβουλίας για τους κατώτατους μισθούς, ως μίας από τις βασικές δράσεις που θα πρέπει να υλοποιηθούν σε ενωσιακό επίπεδο στο πλαίσιο αυτό. Την ίδια ημέρα δρομολογήθηκε το πρώτο στάδιο διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με το πώς μπορούν να διασφαλιστούν επαρκείς κατώτατοι μισθοί για τους εργαζομένους στην Ένωση².

Στην ομιλία της για την κατάσταση της Ένωσης τον Σεπτέμβριο του 2020, η πρόεδρος κ. von der Leyen δήλωσε τα εξής: «*Η αλήθεια είναι όμως ότι για υπερβολικά μεγάλο αριθμό συμπολιτών μας οι αποδοχές τους δεν επαρκούν. Το ντάμπινγκ στις μισθολογικές αποδοχές καταστρέφει την αξιοπρέπεια της εργασίας, τιμωρεί τον επιχειρηματία που πληρώνει λογικούς μισθούς και διαστρεβλώνει τον θεμιτό ανταγωνισμό στην ενιαία αγορά. Γι' αυτό η Επιτροπή θα προτείνει ένα νομικό πλαίσιο, ώστε να στηρίξει τα κράτη μέλη με σκοπό τη θέσπιση ενός πλαισίου κατώτατων μισθών. Ο καθένας πρέπει να διαθέτει πρόσβαση σε έναν κατώτατο μισθό μέσω συλλογικών συμφωνιών ή μέσω νόμιμων κατώτατων μισθών.*»

¹ Ανακοίνωση της Επιτροπής, *Μια ισχυρή Ευρώπη για δίκαιες μεταβάσεις* [COM(2020) 14 final].

² Έγγραφο διαβούλευσης, Πρώτο στάδιο διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους βάσει του άρθρου 154 της ΣΛΕΕ σχετικά με πιθανές δράσεις για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που σχετίζονται με τους δίκαιους κατώτατους μισθούς [C(2020) 83 final].

Η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης, μεταξύ άλλων μέσω επαρκών κατώτατων μισθών, ωφελεί τόσο τους εργαζομένους όσο και τις επιχειρήσεις της Ένωσης. Η αντιμετώπιση των μεγάλων διαφορών όσον αφορά την κάλυψη και την επάρκεια των κατώτατων μισθών συμβάλλει στην ενίσχυση της δικαιοσύνης στην αγορά εργασίας της ΕΕ, στην παροχή κινήτρων για βελτίωση της παραγωγικότητας και στην προαγωγή της οικονομικής και κοινωνικής προόδου. Ο ανταγωνισμός στην ενιαία αγορά θα πρέπει να βασίζεται στην καινοτομία και τη βελτίωση της παραγωγικότητας, καθώς και σε υψηλά κοινωνικά πρότυπα.

Τις τελευταίες δεκαετίες, σε πολλά κράτη μέλη οι χαμηλοί μισθοί δεν ακολούθησαν τον ρυθμό αύξησης των άλλων μισθών. Διαρθρωτικές τάσεις που αναδιαμορφώνουν τις αγορές εργασίας, όπως η παγκοσμιοποίηση, η ψηφιοποίηση και η αύξηση των άτυπων μορφών απασχόλησης, ιδίως στον τομέα των υπηρεσιών, έχουν οδηγήσει σε αυξημένη πόλωση των θέσεων εργασίας, με συνακόλουθο αποτέλεσμα ένα όλο και μεγαλύτερο ποσοστό χαμηλόμισθων και χαμηλής ειδίκευσης θέσεων εργασίας, και έχουν προκαλέσει τη διάβρωση των παραδοσιακών δομών συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το γεγονός αυτό έχει οδηγήσει σε μεγαλύτερα ποσοστά φτωχών εργαζομένων και μισθολογική ανισότητα.

Ο ρόλος των κατώτατων μισθών αποκτά ακόμη μεγαλύτερη σημασία σε περιόδους οικονομικής κάμψης. Η κρίση που προκλήθηκε από τη νόσο Covid-19 έχει πλήξει ιδιαίτερα τομείς στους οποίους απασχολείται υψηλότερο ποσοστό χαμηλόμισθων εργαζομένων, όπως το λιανικό εμπόριο και ο τουρισμός, και έχει ισχυρότερο αντίκτυπο στις ομάδες του πληθυσμού που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση. Η διασφάλιση της πρόσβασης των εργαζομένων της Ένωσης σε ευκαιρίες απασχόλησης και σε επαρκείς κατώτατους μισθούς είναι ουσιαστικής σημασίας για τη στήριξη μιας βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς οικονομικής ανάκαμψης.

Προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού μπορεί να παρέχεται με συλλογικές συμβάσεις (όπως συμβαίνει σε 6 κράτη μέλη) ή με νόμιμους κατώτατους μισθούς που καθορίζονται νομοθετικά (όπως συμβαίνει σε 21 κράτη μέλη).

Η προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού, όταν ο εν λόγω μισθός καθορίζεται σε επαρκές επίπεδο, διασφαλίζει στους εργαζομένους αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης, συμβάλλει στη στήριξη της εγχώριας ζήτησης, ενισχύει τα κίνητρα για εργασία και μειώνει τη φτώχεια των εργαζομένων και την ανισότητα στο χαμηλότερο άκρο της μισθολογικής κατανομής. Η προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού στηρίζει επίσης την ισότητα των φύλων, καθώς είναι περισσότερες οι γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό ή με μισθό κοντά στο επίπεδο του κατώτατου.

Ωστόσο, σήμερα, πολλοί εργαζόμενοι στην ΕΕ δεν προστατεύονται από επαρκή κατώτατο μισθό.

Στα περισσότερα κράτη μέλη με εθνικό νόμιμο κατώτατο μισθό, ο κατώτατος μισθός είναι υπερβολικά χαμηλός σε σύγκριση με τους άλλους μισθούς ή υπερβολικά χαμηλός για να εξασφαλίζει αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης, ακόμη και αν έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια. Οι εθνικοί νόμιμοι κατώτατοι μισθοί³ είναι χαμηλότεροι από το 60 % του ακαθάριστου διάμεσου μισθού και/ή από το 50 % του ακαθάριστου μέσου μισθού σε όλα σχεδόν τα κράτη μέλη⁴. Το 2018, σε εννιά κράτη μέλη, ο νόμιμος κατώτατος μισθός δεν

³ Οι δείκτες και οι σχετικές τιμές αναφοράς αναφέρονται σε μηνιαίους κατώτατους μισθούς.

⁴ Οι δείκτες επάρκειας που χρησιμοποιούνται συνήθως σε διεθνές επίπεδο, π.χ. ο δείκτης Kaitz, συγκρίνουν τον κατώτατο μισθό με τον διάμεσο ή τον μέσο μισθό. Επιπλέον, ένα πρότυπο αξιοπρεπούς διαβίωσης που αναπτύχθηκε από το Συμβούλιο της Ευρώπης συγκρίνει τον καθαρό κατώτατο μισθό με τον καθαρό μέσο μισθό.

εξασφάλιζε σε εργαζόμενο που ζούσε μόνος και αμειβόταν με τον κατώτατο μισθό εισόδημα επαρκές για να ξεπεράσει το όριο του κινδύνου φτώχειας. Επιπροσθέτως, συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων αποκλείονται από την προστασία που παρέχουν οι εθνικοί νόμιμοι κατώτατοι μισθοί. Τα κράτη μέλη με υψηλό ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις τείνουν να έχουν χαμηλότερο ποσοστό χαμηλόμισθων εργαζομένων και υψηλούς κατώτατους μισθούς. Ωστόσο, και σε κράτη μέλη που βασίζονται αποκλειστικά στις συλλογικές διαπραγματεύσεις ορισμένοι εργαζόμενοι δεν έχουν πρόσβαση σε προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού. Το ποσοστό των εργαζομένων που δεν καλύπτονται ανέρχεται μεταξύ του 10 % και του 20 % σε τέσσερις χώρες, ενώ σε μία χώρα ανέρχεται στο 55 %.

Στο πλαίσιο αυτό, η προτεινόμενη οδηγία αποσκοπεί να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι στην Ένωση προστατεύονται από επαρκείς κατώτατους μισθούς, που επιτρέπουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, όπου και αν εργάζονται. Για την επίτευξη του γενικού αυτού στόχου, η πρόταση θεσπίζει πλαίσιο για τη βελτίωση της επάρκειας των κατώτατων μισθών και την αύξηση της πρόσβασης των εργαζομένων σε προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού. Οι στόχοι αυτοί είναι σημαντικοί τόσο για τα συστήματα νόμιμου κατώτατου μισθού όσο και για τα συστήματα που βασίζονται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η προτεινόμενη οδηγία επιδιώκει την επίτευξη των εν λόγω στόχων λαμβάνοντας υπόψη και σεβόμενη απόλυτα τις ιδιαιτερότητες των εθνικών συστημάτων, τις εθνικές αρμοδιότητες και την αυτονομία και συμβατική ελευθερία των κοινωνικών εταίρων. Επιπλέον, επιδιώκει να διαφυλάξει την πρόσβαση στην απασχόληση, λαμβάνοντας υπόψη τον αντίκτυπο στη δημιουργία θέσεων εργασίας και την ανταγωνιστικότητα, μεταξύ άλλων και για τις ΜΜΕ. Παρέχει επαρκή ευελιξία ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι κοινωνικές και οικονομικές εξελίξεις, συμπεριλαμβανομένων των τάσεων στην παραγωγικότητα και την απασχόληση.

Για την επίτευξη των στόχων αυτών, η προτεινόμενη οδηγία αποσκοπεί στην προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών σε όλα τα κράτη μέλη. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις διαδραματίζουν κομβικό ρόλο για τη διασφάλιση προστασίας με τη μορφή επαρκούς κατώτατου μισθού. Οι χώρες στις οποίες η κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι υψηλή τείνουν να εμφανίζουν χαμηλότερο ποσοστό χαμηλόμισθων εργαζομένων, υψηλότερους κατώτατους μισθούς σε σχέση με τον διάμεσο μισθό, μικρότερη μισθολογική ανισότητα και υψηλότερους μισθούς σε σύγκριση με τις άλλες χώρες. Στα κράτη μέλη όπου η προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού παρέχεται αποκλειστικά από συλλογικές συμβάσεις, η επάρκεια του εν λόγω μισθού και το ποσοστό των προστατευόμενων εργαζομένων εξαρτώνται άμεσα από τα χαρακτηριστικά και τη λειτουργία του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Στα κράτη μέλη με νόμιμους κατώτατους μισθούς, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις ασκούν επίσης ισχυρή επιρροή στην επάρκεια των κατώτατων μισθών. Επηρεάζοντας τις γενικές μισθολογικές εξελίξεις, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις εξασφαλίζουν μισθούς άνω του κατώτατου ορίου που καθορίζεται από τον νόμο και οδηγούν σε βελτιώσεις του εν λόγω ορίου. Παράλληλα, προωθούν την αύξηση της παραγωγικότητας.

Για τις χώρες στις οποίες υφίστανται νόμιμοι κατώτατοι μισθοί, η προτεινόμενη οδηγία επιδιώκει να διασφαλίσει ότι τα κράτη μέλη θα εκπληρώνουν τους όρους ώστε οι νόμιμοι κατώτατοι μισθοί να καθορίζονται σε επαρκές επίπεδο, λαμβάνοντας υπόψη τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες καθώς και τις περιφερειακές και κλαδικές διαφορές. Κριτήρια, τα οποία καθορίζονται με σαφή και σταθερό τρόπο και τα οποία επιδιώκουν την προώθηση της επάρκειας, μαζί με ένα πλαίσιο διακυβέρνησης που προβλέπει την τακτική και έγκαιρη επικαιροποίηση και την ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, συμβάλλουν στην εξασφάλιση της επάρκειας των νόμιμων κατώτατων μισθών. Η προτεινόμενη οδηγία επιδιώκει επίσης να βελτιώσει περαιτέρω την επάρκεια των κατώτατων μισθών μέσω του περιορισμού στο ελάχιστο της εφαρμογής διαφοροποιήσεων στους

νόμιμους κατώτατους μισθούς για συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων ή κρατήσεων από τις αποδοχές.

Τέλος, ορισμένοι εργαζόμενοι ενδέχεται να μην προστατεύονται επαρκώς από κατώτατους μισθούς λόγω της μη τήρησης των ισχυουσών συλλογικών συμβάσεων ή των διατάξεων της εθνικής νομοθεσίας. Η διασφάλιση της συμμόρφωσης και της αποτελεσματικής επιβολής είναι ουσιαστικής σημασίας για να επωφελούνται οι εργαζόμενοι από αποτελεσματική πρόσβαση σε προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού και να προστατεύονται οι επιχειρήσεις από τον αθέμιτο ανταγωνισμό. Ως εκ τούτου, η προτεινόμενη οδηγία επιδιώκει την προώθηση της συμμόρφωσης, καθώς και την ενίσχυση της επιβολής και της παρακολούθησης, σε όλα τα κράτη μέλη, με τρόπο αναλογικό, ώστε να μην προκαλείται υπερβολική και δυσανάλογη διοικητική επιβάρυνση για τις επιχειρήσεις της Ένωσης, συμπεριλαμβανομένων των μικρών, μεσαίων και πολύ μικρών επιχειρήσεων.

- **Συνέπεια με τις ισχύουσες διατάξεις στον τομέα πολιτικής**

Η κατευθυντήρια γραμμή 5 της απόφασης (ΕΕ) 2020/1512 του Συμβουλίου⁵ καλεί τα κράτη μέλη, συμπεριλαμβανομένων αυτών με εθνικό νόμιμο κατώτατο μισθό, να διασφαλίζουν την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό των μισθών, ώστε να καθορίζονται δίκαιοι μισθοί που επιτρέπουν αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο και να καθίσταται δυνατή η επαρκής ανταπόκριση των μισθών στις αλλαγές της παραγωγικότητας, με σκοπό την ανοδική σύγκλιση. Η εν λόγω κατευθυντήρια γραμμή καλεί επίσης τα κράτη μέλη να προωθήσουν τον κοινωνικό διάλογο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθών. Επιπλέον, καλεί τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους να εξασφαλίζουν ότι όλοι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν επαρκείς και δίκαιους μισθούς, επωφελούμενοι από συλλογικές συμβάσεις ή από επαρκείς νόμιμους κατώτατους μισθούς, και λαμβάνοντας υπόψη τις επιπτώσεις τους στην ανταγωνιστικότητα, τη δημιουργία θέσεων εργασίας και τη φτώχεια των εργαζομένων. Ο γενικός στόχος της πρότασης είναι να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι στην Ένωση προστατεύονται από επαρκείς κατώτατους μισθούς. Στους επιμέρους στόχους της περιλαμβάνονται η προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η στήριξη της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων και η θέσπιση σαφών και σταθερών κριτηρίων, τα οποία θα προάγουν την επάρκεια των νόμιμων κατώτατων μισθών.

Η οδηγία 2019/1152/ΕΕ⁶ επιδιώκει την ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με τις ουσιαστικές πτυχές της εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών τους. Η προτεινόμενη οδηγία προβλέπει τον καθορισμό σαφών και σταθερών κριτηρίων από τα κράτη μέλη, την τακτική και έγκαιρη επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών, καθώς και την ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, καθιστώντας, με τον τρόπο αυτό, πιο διαφανείς τις εξελίξεις στους νόμιμους κατώτατους μισθούς.

Η οδηγία 2014/67/ΕΕ⁷ επιδιώκει τη βελτίωση της πρόσβασης των αποσπασμένων εργαζομένων σε πληροφορίες, ιδίως με τη δημιουργία ενιαίων επίσημων εθνικών ιστοτόπων για την απόσπαση. Επιπλέον, απαιτεί οι σχετικές πληροφορίες να καλύπτουν τα διάφορα επίπεδα κατώτατων αποδοχών και τα συστατικά στοιχεία τους στις περιπτώσεις που οι όροι και οι συνθήκες απασχόλησης καθορίζονται στο πλαίσιο συλλογικών συμβάσεων σύμφωνα

⁵ Απόφαση (ΕΕ) 2020/1512 του Συμβουλίου, της 13ης Οκτωβρίου 2020, σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών.

⁶ Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

⁷ Οδηγία 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Μαΐου 2014 για την εφαρμογή της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1024/2012 σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά («κανονισμός IMI»).

με την οδηγία 96/71. Η οδηγία 2014/67/ΕΕ προβλέπει επίσης την καθιέρωση μηχανισμού υπεργολαβικής ευθύνης που να καλύπτει τουλάχιστον τον τομέα των κατασκευών και τους κατώτατους μισθούς. Η εύκολη πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με τους νόμιμους κατώτατους μισθούς, όπως προβλέπεται στην οδηγία 2014/67/ΕΕ, υποστηρίζει τους στόχους της παρούσας πρότασης, δηλαδή τη διασφάλιση προστασίας με τη μορφή επαρκούς κατώτατου μισθού στην ΕΕ. Με την ενίσχυση της επιβολής των πλαισίων για τους νόμιμους κατώτατους μισθούς, την υποστήριξη της ανάπτυξης αξιόπιστων συστημάτων παρακολούθησης και συλλογής δεδομένων, και την παροχή στους εργαζομένους πρόσβασης σε αποτελεσματικούς μηχανισμούς επίλυσης διαφορών και δικαιώματος επανόρθωσης, η προτεινόμενη οδηγία συμβάλλει επίσης στην επίτευξη των στόχων της οδηγίας 2014/67/ΕΕ.

Η οδηγία 2006/54/ΕΚ⁸ έχει στόχο να διασφαλίσει την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Δεδομένου ότι η πλειονότητα των εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό είναι γυναίκες, η παρούσα πρόταση προάγει την ισότητα των φύλων και τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων με τον καθορισμό πλαισίου για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην ΕΕ. Ως εκ τούτου, η προτεινόμενη οδηγία συμβάλλει έμμεσα στην αποτελεσματική επιδίωξη των στόχων πολιτικής της οδηγίας 2006/54/ΕΚ.

Η οδηγία 2000/78/ΕΚ⁹ απαγορεύει τις άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις στην απασχόληση, μεταξύ άλλων λόγω ηλικίας, σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των αμοιβών [άρθρο 3 στοιχείο γ)]. Επιτρέπει διαφορές στη μεταχείριση αν δικαιολογούνται αντικειμενικά και λογικά από θεμιτό στόχο, όπως οι στόχοι της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης ή της επαγγελματικής κατάρτισης. Η προτεινόμενη οδηγία συνάδει με την προσέγγιση αυτή, καθώς απαιτεί να περιορίζονται στο ελάχιστο οι διαφοροποιήσεις των νόμιμων κατώτατων μισθών και, αν είναι συναφείς και δικαιολογούνται αντικειμενικά και λογικά από θεμιτό στόχο, να μην εισάγουν διακρίσεις και να είναι αναλογικές και χρονικά περιορισμένες.

Η σύσταση της Επιτροπής, της 3ης Οκτωβρίου 2008, σχετικά με την ενεργητική ένταξη των ατόμων που είναι αποκλεισμένα από την αγορά εργασίας¹⁰ θέτει στο επίκεντρο της δράσης της Ένωσης και των κρατών μελών την προώθηση ποιοτικών θέσεων εργασίας μέσω πολιτικών για την παροχή επαρκούς εισοδηματικής στήριξης και τη δημιουργία αγορών εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, συμπεριλαμβανομένων των αμοιβών και των όρων εργασίας, με σκοπό την πρόληψη της φτώχειας των εργαζομένων. Η προτεινόμενη οδηγία επιδιώκει τη βελτίωση των όρων εργασίας και τη μείωση της φτώχειας των εργαζομένων με τη θέσπιση πλαισίου για επαρκή επίπεδα κατώτατων μισθών και πρόσβαση σε προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού η οποία παρέχεται από συλλογικές συμβάσεις ή καθιερώνεται με νομικές διατάξεις.

Η προτεινόμενη οδηγία παραπέμπει άμεσα στην «κοινωνική ρήτρα» της οδηγίας 2014/24/ΕΕ σχετικά με τις διαδικασίες σύναψης δημοσίων συμβάσεων¹¹, η οποία περιέχεται επίσης στη

⁸ Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση).

⁹ Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.

¹⁰ Σύσταση της Επιτροπής, της 3ης Οκτωβρίου 2008, σχετικά με την ενεργητική ένταξη των ατόμων που είναι αποκλεισμένα από την αγορά εργασίας (2008/867/ΕΚ).

¹¹ Οδηγία 2014/24/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Φεβρουαρίου 2014, σχετικά με τις διαδικασίες σύναψης δημοσίων συμβάσεων και την κατάργηση της οδηγίας 2004/18/ΕΚ.

συναφή οδηγία 2014/23/ΕΕ¹² και την οδηγία 2014/25/ΕΕ¹³. Η αναφερόμενη «κοινωνική ρήτρα» επιβάλλει στα κράτη μέλη να λαμβάνουν μέτρα για να διασφαλίζουν ότι οι οικονομικοί φορείς συμμορφώνονται με τις ισχύουσες εργατικού δικαίου υποχρεώσεις τους κατά την εκτέλεση δημοσίων συμβάσεων και συμβάσεων παραχώρησης. Για τον σκοπό αυτό, η προτεινόμενη οδηγία ορίζει ότι τα κράτη μέλη λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για να διασφαλίζουν ότι, κατά την εκτέλεση δημοσίων συμβάσεων ή συμβάσεων παραχώρησης, οι οικονομικοί φορείς συμμορφώνονται με τους μισθούς που καθορίζονται από τις οικείες συλλογικές συμβάσεις ή με τους νόμιμους κατώτατους μισθούς, εφόσον υφίστανται. Η εν λόγω διάταξη μπορεί να συμβάλει στην ενίσχυση της επιβολής των απαιτήσεων που καθορίζονται στην «κοινωνική ρήτρα» της προαναφερθείσας οδηγίας.

Κατά την εκπόνηση της προτεινόμενης οδηγίας αναλύθηκε και ελήφθη δεόντως υπόψη το περιεχόμενο των προαναφερόμενων πράξεων. Ως εκ τούτου, η πρόταση, αφενός, συνάδει με τις υφιστάμενες διατάξεις και, αφετέρου, επιφέρει νομοθετικές εξελίξεις που είναι αναγκαίες για την επίτευξη των στόχων της Ένωσης.

• **Συνέπεια με άλλες πολιτικές της Ένωσης**

Η προτεινόμενη οδηγία θα συμβάλει στην επίτευξη των στόχων της Ένωσης για την προώθηση της ευημερίας των λαών της, την ανάπτυξη κοινωνικής οικονομίας της αγοράς με υψηλό βαθμό ανταγωνιστικότητας (άρθρο 3 της ΣΕΕ) και τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας (άρθρο 151 της ΣΛΕΕ). Η προτεινόμενη οδηγία προάγει επίσης τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ σε σχέση με το δικαίωμα των εργαζομένων σε δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας (άρθρο 31). Επιπλέον, η προτεινόμενη οδηγία συμβάλλει στην πραγμάτωση των ακόλουθων αρχών του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων:

- Αρχή 6 (Μισθοί): σε ευθυγράμμιση με την αρχή αυτή, η πρόταση επιδιώκει να διασφαλίσει επαρκείς κατώτατους μισθούς, ώστε οι εργαζόμενοι στην Ένωση να έχουν δικαίωμα σε δίκαιους μισθούς που επιτρέπουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, με πλήρη σεβασμό των εθνικών παραδόσεων και της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων. Προβλέπει επίσης τον καθορισμό των νόμιμων κατώτατων μισθών με διαφανή και προβλέψιμο τρόπο.
- Αρχή 8 (Κοινωνικός διάλογος και συμμετοχή των εργαζομένων): η πρόταση επιδιώκει την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών, με σκοπό την προαγωγή της προστασίας με τη μορφή κατώτατου μισθού η οποία παρέχεται από συλλογικές συμβάσεις, καθώς και την προώθηση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό, την επικαιροποίηση και την εφαρμογή των νόμιμων κατώτατων μισθών.
- Αρχή 2 (Ισότητα των φύλων): δεδομένου ότι η πλειονότητα των εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό είναι γυναίκες, η πρόταση, με την προώθηση επαρκών κατώτατων μισθών, προάγει την ισότητα των φύλων και συμβάλλει στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.
- Αρχή 3 (Ισότητα ευκαιριών): κάθε άνθρωπος έχει δικαίωμα σε ίση μεταχείριση και ίσες ευκαιρίες όσον αφορά την απασχόληση, ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας,

¹²Οδηγία 2014/23/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Φεβρουαρίου 2014, σχετικά με την ανάθεση συμβάσεων παραχώρησης.

¹³Οδηγία 2014/25/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Φεβρουαρίου 2014, σχετικά με τις διαδικασίες σύναψης συμβάσεων φορέων που δραστηριοποιούνται στους τομείς του ύδατος, της ενέργειας, των μεταφορών και των ταχυδρομικών υπηρεσιών και την κατάργηση της οδηγίας 2004/17/ΕΚ.

φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Επιδιώκοντας τη διασφάλιση της πρόσβασης των εργαζομένων της Ένωσης σε προστασία με τη μορφή επαρκούς κατώτατου μισθού, η πρόταση θα συμβάλει στην προσπάθεια να διασφαλιστεί η ίση μεταχείριση και να προαχθεί η ισότητα ευκαιριών στην απασχόληση.

Η προτεινόμενη οδηγία είναι επίσης συνεπής προς τις προτεραιότητες του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου. Ακολουθώντας την κατευθυντήρια γραμμή αριθ. 5 για την απασχόληση, η πρωτοβουλία υποστηρίζει την έκκληση προς τα κράτη μέλη που περιλαμβάνεται στην ετήσια στρατηγική για τη βιώσιμη ανάπτυξη 2021¹⁴ για τη λήψη μέτρων με σκοπό τη διασφάλιση δίκαιων συνθηκών εργασίας. Επιπλέον, η πρωτοβουλία υποστηρίζει επίσης τους στόχους που καθορίζονται στην ετήσια στρατηγική για τη βιώσιμη ανάπτυξη 2020¹⁵, σύμφωνα με την οποία, στο πλαίσιο των διευρυνόμενων κοινωνικών χασμάτων, η διασφάλιση δίκαιων μισθών για όλους τους εργαζομένους στην Ένωση αποτελεί σημαντικό στόχο πολιτικής. Ομοίως, η πρωτοβουλία συνάδει με τις ειδικές ανά χώρα συστάσεις που έχουν εκδοθεί για ορισμένα κράτη μέλη από το 2011 και εφεξής¹⁶.

2. ΝΟΜΙΚΗ ΒΑΣΗ, ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΝΑΛΟΓΙΚΟΤΗΤΑ

• Νομική βάση

Η προτεινόμενη οδηγία βασίζεται στο άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο β) της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), το οποίο ορίζει ότι η Ένωση υποστηρίζει και συμπληρώνει τη δράση των κρατών μελών στον τομέα των όρων εργασίας, εντός των ορίων που θέτουν οι αρχές της επικουρικότητας και της αναλογικότητας (άρθρο 5 παράγραφοι 3 και 4 της ΣΕΕ). Δεδομένου ότι δεν περιλαμβάνει μέτρα που να επηρεάζουν άμεσα το επίπεδο των αμοιβών, σέβεται πλήρως τα όρια που επιβάλλονται στην ενωσιακή δράση από το άρθρο 153 παράγραφος 5 της ΣΛΕΕ.

Το άρθρο 153 παράγραφος 2 επιτρέπει τη θέσπιση, μέσω οδηγιών, ελάχιστων προδιαγραφών, με τον όρο ότι αποφεύγεται η επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών οι οποίοι θα παρεμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

• Επικουρικότητα (σε περίπτωση μη αποκλειστικής αρμοδιότητας)

Η πρόσβαση σε κατώτατο μισθό που εγγυάται αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης αποτελεί ουσιώδες στοιχείο των κατάλληλων συνθηκών εργασίας. Παρότι οι αποδοχές σε εθνικό επίπεδο εμπίπτουν αδιαμφισβήτητα στην αρμοδιότητα των κρατών μελών, οι μεγάλες διαφορές στα κριτήρια για την αξιολόγηση της επάρκειας των κατώτατων μισθών αποτελούν μέρος των συνθηκών εργασίας και δημιουργούν σημαντικές ανισότητες εντός της ενιαίας αγοράς, οι οποίες μπορούν να αντιμετωπιστούν με βέλτιστο τρόπο σε ενωσιακό επίπεδο.

Εργαζόμενοι στα περισσότερα κράτη μέλη πλήττονται από ανεπάρκεια του κατώτατου μισθού και/ή κενά στην κάλυψη της προστασίας με τη μορφή κατώτατου μισθού. Τα προβλήματα αυτά πλήττουν εργαζομένους τόσο στις χώρες με νόμιμο κατώτατο μισθό όσο και σε εκείνες που βασίζονται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Επιπλέον, είναι πιθανόν να επηρεαστούν στο μέλλον ακόμη περισσότεροι εργαζόμενοι, λόγω της μακροχρόνιας φθίνουσας πορείας των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της αυξανόμενης πόλωσης των αγορών εργασίας. Όσον αφορά το μέλλον, η κατάσταση αυτή δυσχεραίνει την επίτευξη ίσων

¹⁴ Ανακοίνωση της Επιτροπής COM(2020) 575 final.

¹⁵ Ανακοίνωση της Επιτροπής COM(2019) 650 final.

¹⁶ Βλ. παράρτημα A12.11 της εκτίμησης επιπτώσεων.

όρων ανταγωνισμού στη ενιαία αγορά και την εξασφάλιση του ότι ο ανταγωνισμός βασίζεται σε υψηλά κοινωνικά πρότυπα, στην καινοτομία και στη βελτίωση της παραγωγικότητας.

Οι πολιτικές για τους κατώτατους μισθούς υπόκεινται σε πολυμερή εποπτεία στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου και η ΕΕ έχει εκδώσει οδηγίες πολιτικής προς επιλεγμένα κράτη μέλη. Παραταύτα, μολονότι τα τελευταία χρόνια αρκετά κράτη μέλη έχουν λάβει μέτρα για τη βελτίωση των συστημάτων τους για τους κατώτατους μισθούς, η εθνική δράση δεν επαρκεί για την αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεπάρκειας των κατώτατων μισθών και/ή της ελλιπούς κάλυψης της προστασίας με τη μορφή κατώτατου μισθού. Χωρίς πολιτική δράση στο επίπεδο της ΕΕ, οι επιμέρους χώρες ενδέχεται να είναι απρόθυμες να βελτιώσουν τις ρυθμίσεις τους για τους κατώτατους μισθούς, λόγω της αντίληψης ότι αυτό θα μπορούσε να επηρεάσει αρνητικά την εξωτερική ανταγωνιστικότητα κόστους τους.

Η δράση στο επίπεδο της ΕΕ θα είναι αποτελεσματικότερη από τη δράση σε εθνικό επίπεδο όσον αφορά την ενίσχυση των συστημάτων καθορισμού των κατώτατων μισθών. Θα καθορίσει σαφέστερες προσδοκίες, θα διασφαλίσει ότι η πρόοδος δεν είναι μερική ή άνιση και θα ενισχύσει την εμπιστοσύνη μεταξύ των κρατών μελών και των κοινωνικών εταίρων. Αυτό θα συμβάλει στο να δοθεί η αναγκαία ώθηση για τη μεταρρύθμιση των μηχανισμών καθορισμού των κατώτατων μισθών σε εθνικό επίπεδο. Ως εκ τούτου, η δράση στο επίπεδο της ΕΕ θα συμβάλει στο να διασφαλιστούν ισότιμοι όροι ανταγωνισμού στην ενιαία αγορά, διευκολύνοντας την αντιμετώπιση των μεγάλων διαφορών ως προς την κάλυψη και την επάρκεια των κατώτατων μισθών οι οποίες δεν δικαιολογούνται από υποκείμενες οικονομικές συνθήκες. Ο στόχος αυτός δεν μπορεί να επιτευχθεί επαρκώς μέσω ασυντονιστής δράσης των κρατών μελών.

Η προτεινόμενη οδηγία καθορίζει πλαίσιο ελάχιστων προτύπων και σέβεται τις αρμοδιότητες των κρατών μελών να καθορίζουν υψηλότερα πρότυπα, χωρίς να θίγεται ο ρόλος που τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέτουν στους κοινωνικούς εταίρους, σύμφωνα με τις εθνικές παραδόσεις και με απόλυτο σεβασμό της συμβατικής ελευθερίας των κοινωνικής εταίρων. Σύμφωνα με το άρθρο 153 παράγραφος 2 στοιχείο β) της ΣΛΕΕ, η προτεινόμενη οδηγία θα υποστηρίξει και θα συμπληρώνει τις δραστηριότητες των κρατών μελών μέσω ελάχιστων προδιαγραφών οι οποίες εφαρμόζονται σταδιακά.

- **Αναλογικότητα**

Η προτεινόμενη οδηγία προβλέπει ελάχιστα πρότυπα, διασφαλίζοντας με τον τρόπο αυτό ότι ο βαθμός της παρέμβασης θα περιοριστεί στο ελάχιστο αναγκαίο για την επίτευξη των στόχων της πρότασης. Τα κράτη μέλη τα οποία διαθέτουν ήδη ευνοϊκότερες διατάξεις από εκείνες που θεσπίζονται με την προτεινόμενη οδηγία δεν θα χρειαστεί να τροποποιήσουν τα συστήματά τους για τον καθορισμό των κατώτατων μισθών. Τα κράτη μέλη μπορούν επίσης να αποφασίσουν να υπερσκελίσουν τους ελάχιστους κανόνες που ορίζονται στην προτεινόμενη οδηγία.

Η πρόταση σέβεται τις καθιερωμένες εθνικές παραδόσεις όσον αφορά τον καθορισμό των κατώτατων μισθών. Ιδίως, σύμφωνα με το άρθρο 153 παράγραφος 5 της ΣΛΕΕ, σέβεται απόλυτα τις αρμοδιότητες των κρατών μελών και των κοινωνικών εταίρων να καθορίζουν το επίπεδο των κατώτατων μισθών τους. Η προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού θα εξακολουθήσει να παρέχεται μέσω συλλογικών συμβάσεων ή με νομικές διατάξεις, με πλήρη σεβασμό των εθνικών αρμοδιοτήτων και της συμβατικής ελευθερίας των κοινωνικών εταίρων.

Επιπλέον, η προτεινόμενη οδηγία επιτρέπει στα κράτη μέλη να εφαρμόζουν τις διατάξεις της, ιδίως αυτές που αφορούν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τους νόμιμους κατώτατους

μισθούς, λαμβανομένων υπόψη των εθνικών οικονομικών συνθηκών και των ιδιαιτεροτήτων των συστημάτων τους για τον καθορισμό των κατώτατων μισθών.

Επομένως, η πρόταση παρέχει το μέγιστο δυνατό περιθώριο για εθνικές αποφάσεις, ενώ, παράλληλα, επιτυγχάνει τους στόχους της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας με τη θέσπιση πλαισίου για την πρόσβαση των εργαζομένων της Ένωσης σε προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού. Τηρείται η αρχή της αναλογικότητας, λαμβανομένων υπόψη του μεγέθους και της φύσης των προβλημάτων που έχουν εντοπιστεί.

- **Επιλογή της νομικής πράξης**

Το άρθρο 153 παράγραφος 2 στοιχείο β) της ΣΛΕΕ, σε συνδυασμό με το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο β) της ΣΛΕΕ, προβλέπει ρητά ότι είναι δυνατόν να χρησιμοποιούνται οδηγίες για τη θέσπιση ελάχιστων προδιαγραφών όσον αφορά τους όρους εργασίας, οι οποίες εφαρμόζονται σταδιακά από τα κράτη μέλη.

3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΚ ΤΩΝ ΥΣΤΕΡΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΝ, ΤΩΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΕΩΝ ΜΕ ΤΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΚΤΙΜΗΣΕΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ

- **Διαβουλεύσεις με τα ενδιαφερόμενα μέρη**

Σύμφωνα με το άρθρο 154 της ΣΛΕΕ, η Επιτροπή πραγματοποίησε διαβούλευση σε δύο στάδια με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με πιθανές δράσεις της ΕΕ στον τομέα των κατώτατων μισθών:

- Στο πρώτο στάδιο, κατά το διάστημα 14 Ιανουαρίου-25 Φεβρουαρίου 2020, η Επιτροπή προέβη σε διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με την ανάγκη για μια πρωτοβουλία σχετικά με τους κατώτατους μισθούς, και την πιθανή κατεύθυνση μιας τέτοιας πρωτοβουλίας¹⁷.
- Στο δεύτερο στάδιο, κατά το διάστημα 3 Ιουνίου-4 Σεπτεμβρίου 2020, η Επιτροπή διαβουλευθήκε με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με το περιεχόμενο και τη νομική πράξη της προβλεπόμενης πρότασης¹⁸.

Οι οργανώσεις των εργαζομένων συμφώνησαν γενικά με τους στόχους και το πιθανό περιεχόμενο της πρωτοβουλίας, όπως προσδιορίστηκαν στο έγγραφο του δεύτερου σταδίου της διαβούλευσης. Τόνισαν ότι θα πρέπει να γίνουν σεβαστές οι εθνικές παραδόσεις και η αυτονομία των κοινωνικών εταίρων. Οι οργανώσεις των εργοδοτών εξέφρασαν γενικά υποστήριξη για τους περισσότερους από τους στόχους και για την πιθανή κατεύθυνση μιας πρωτοβουλίας της ΕΕ, όπως περιγράφονταν στο έγγραφο διαβούλευσης. Ωστόσο, κάποιες από αυτές αμφισβήτησαν την προστιθέμενη αξία της ρυθμιστικής δράσης της ΕΕ όσον αφορά τον καθορισμό των κατώτατων μισθών, δεδομένης της ποικιλομορφίας των εθνικών πλαισίων, και τόνισαν ότι πρέπει να γίνουν πλήρως σεβαστές οι αρμοδιότητες των κρατών μελών και/ή των κοινωνικών εταίρων.

¹⁷ Έγγραφο διαβούλευσης, Πρώτο στάδιο διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους βάσει του άρθρου 154 της ΣΛΕΕ σχετικά με πιθανές δράσεις για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που σχετίζονται με τους δίκαιους κατώτατους μισθούς [C(2020) 83 final].

¹⁸ Έγγραφο διαβούλευσης, Δεύτερο στάδιο διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με πιθανές δράσεις για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που σχετίζονται με τους δίκαιους κατώτατους μισθούς [COM(2020) 3570 final], συνοδευόμενο από το έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής SWD(2020) 105 final.

Περαιτέρω, ενώ οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κάλεσαν την Επιτροπή να προτείνει οδηγία με δεσμευτικές ελάχιστες προδιαγραφές, καμία από τις οργανώσεις των εργοδοτών δεν τάχθηκε υπέρ μιας δεσμευτικής οδηγίας στον τομέα των κατώτατων μισθών.

Δεν υπήρξε συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για την έναρξη διαπραγματεύσεων με σκοπό τη σύναψη συμφωνίας στο επίπεδο της Ένωσης, όπως προβλέπεται στο άρθρο 155 της ΣΛΕΕ.

Συγκεντρώθηκαν επίσης οι απόψεις πολιτών μέσα από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο τακτικό Ευρωβαρόμετρο 92 (φθινόπωρο 2019), το οποίο περιλάμβανε ερωτήσεις σχετικά με τις προτεραιότητες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (μεταξύ των οποίων ο κατώτατος μισθός).

Πραγματοποιήθηκαν στοχευμένες ανταλλαγές απόψεων με τα κράτη μέλη μέσω των ακόλουθων επιτροπών του Συμβουλίου: της Επιτροπής Απασχόλησης, της Επιτροπής Κοινωνικής Προστασίας και της Επιτροπής Οικονομικής Πολιτικής¹⁹. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο²⁰ και η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή²¹ επίσης εξέδωσαν γνωμοδοτήσεις σχετικά με την πρωτοβουλία της ΕΕ για επαρκείς κατώτατους μισθούς²².

• Συλλογή και χρήση εμπειρογνομίας

Η Επιτροπή ανέθεσε τη σύνταξη μελετών σε εξωτερικούς εμπειρογνώμονες με σκοπό να συγκεντρώσει στοιχεία, τα οποία χρησιμοποιήθηκαν για τη στήριξη της εκτίμησης επιπτώσεων. Στις μελέτες αυτές περιλαμβάνονταν οι εξής:

- Μελέτη με τίτλο «Indexation of statutory minimum wage» (Τιμαριθμική αναπροσαρμογή του νόμιμου κατώτατου μισθού), των Diane Delaurens και Etienne Wasmer²³.
- μελέτη με τίτλο «Effects of statutory minimum wages on small and medium-sized enterprises» (Επιπτώσεις των νόμιμων κατώτατων μισθών στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις), του Attila Lindner, University College London²⁴.
- μελέτη με τίτλο «Effects of collective agreed minimum wages in the Nordic countries» (Επιπτώσεις των συλλογικά συμφωνημένων κατώτατων μισθών στις Βόρειες Χώρες), του Per Skedinger, Research Institute of Industrial Economics (IFN)²⁵.

Επιπλέον, η Επιτροπή βασίστηκε στις υφιστάμενες συμβάσεις της για να συγκεντρώσει στοιχεία, τα οποία χρησιμοποιήθηκαν για τη στήριξη της εκτίμησης επιπτώσεων. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνονταν τα εξής:

- Σειρά εκθέσεων εμπειρογνομόνων σχετικά με τα συστήματα καθορισμού των κατώτατων μισθών των κρατών μελών της ΕΕ (μία έκθεση εμπειρογνομόνων

¹⁹Βλ. παράρτημα Α.2.3 της εκτίμησης επιπτώσεων.

²⁰Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της 10ης Οκτωβρίου 2019, σχετικά με την απασχόληση και τις κοινωνικές πολιτικές της ζώνης του ευρώ, 2019/2111.

²¹Γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ, της 18ης Σεπτεμβρίου 2020, με θέμα «Αξιοπρεπείς κατώτατοι μισθοί σε όλη την Ευρώπη», SOC/632.

²²Βλ. παράρτημα Α.2.4 της εκτίμησης επιπτώσεων.

²³Μελέτη εκπονηθείσα από εξωτερικό ανάδοχο, η οποία ανατέθηκε στα μέσα του 2019 με σκοπό την κατάρτιση της εκτίμησης επιπτώσεων.

²⁴Μελέτη εκπονηθείσα από εξωτερικό ανάδοχο, η οποία ανατέθηκε στα μέσα του 2019 με σκοπό την κατάρτιση της εκτίμησης επιπτώσεων.

²⁵Μελέτη εκπονηθείσα από εξωτερικό ανάδοχο, η οποία ανατέθηκε στα μέσα του 2019 με σκοπό την κατάρτιση της εκτίμησης επιπτώσεων.

για κάθε κράτος μέλος), οι οποίες παρασχέθηκαν από το Ευρωπαϊκό Κέντρο Εμπειρογνωμοσύνης:

- προσομοιώσεις, στο πλαίσιο υφιστάμενης σύμβασης, με το μοντέλο φορολογίας-παροχών του ΟΟΣΑ σχετικά με τους δείκτες επάρκειας των κατώτατων μισθών και τα αποτελέσματα των κατώτατων μισθών όσον αφορά τη δημιουργία κινήτρων.

Βάσει του υφιστάμενου πλαισίου συνεργασίας με το Eurofound, η Επιτροπή ζήτησε και έλαβε:

- Τρεις εκθέσεις χώρας σχετικά με τον καθορισμό και την επάρκεια των κατώτατων μισθών, καθώς και σχετικές αναλύσεις πολιτικής, που αφορούσαν, αντίστοιχα, την Αυστρία, την Ιταλία και την Κύπρο.

Η εκτίμηση της Επιτροπής βασίστηκε επίσης στη χαρτογράφηση των πολιτικών που εφαρμόζονται στα κράτη μέλη, καθώς και σε επισκόπηση της βιβλιογραφίας και των σχετικών συζητήσεων πολιτικής στον τομέα αυτόν την οποία πραγματοποίησε. Επιπλέον, υποβλήθηκαν αναλυτικά στοιχεία από διάφορες Γενικές Διευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής²⁶. Ειδικότερα, πραγματοποιήθηκε ανάλυση μικροπροσομοίωσης σχετικά με τις οικονομικές, κοινωνικές και δημοσιονομικές επιπτώσεις των κατώτατων μισθών, κατά την οποία χρησιμοποιήθηκε το μοντέλο Euromod. Επιπλέον, πραγματοποιήθηκαν προσομοιώσεις βάσει μοντέλου για την εκτίμηση του μακροοικονομικού αντίκτυπου των κατώτατων μισθών, με χρήση του μοντέλου QUEST. Τέλος, πραγματοποιήθηκε ανάλυση των χαρακτηριστικών των εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο ή με χαμηλό μισθό, βάσει ανωνυμοποιημένων ατομικών δεδομένων από τις έρευνες EU-SILC και EU-SES.

• **Εκτίμηση επιπτώσεων**

Η Επιτροπή, ακολουθώντας την πολιτική για τη βελτίωση της νομοθεσίας, διενήργησε εκτίμηση των επιπτώσεων διαφόρων επιλογών πολιτικής. Η εν λόγω εκτίμηση επιπτώσεων στηρίχθηκε σε διαρθρωμένες διαβουλεύσεις εντός της Επιτροπής, μέσω διυπηρεσιακής συντονιστικής ομάδας.

Η εκτίμηση επιπτώσεων παρουσιάστηκε και συζητήθηκε στην Επιτροπή Ρυθμιστικού Ελέγχου. Οι συστάσεις που διατύπωσε η Επιτροπή Ρυθμιστικού Ελέγχου στην πρώτη (αρνητική) γνώμη της στις 2 Οκτωβρίου 2020 λήφθηκαν υπόψη κυρίως με τους ακόλουθους τρόπους: i) καλύτερη διάκριση του βαθμού κατά τον οποίο τα προβλήματα, οι ειδικοί στόχοι, οι προτεινόμενες λύσεις και τα αποτελέσματά τους ισχύουν για τους διάφορους τύπους συστημάτων καθορισμού κατώτατων μισθών· ii) περαιτέρω αποσαφήνιση του τρόπου με τον οποίο η ανάλυση του προβλήματος αξιολογεί την ανεπάρκεια των κατώτατων μισθών στα κράτη μέλη· iii) περαιτέρω τεκμηρίωση του τρόπου με τον οποίο η νομοθετική πρωτοβουλία συνάδει με την επιλεγείσα νομική βάση και τις αρχές της επικουρικότητας και της αναλογικότητας· και iv) αποσαφήνιση του σκεπτικού στο οποίο βασίζεται η σύνθεση των αξιολογηθεισών δεσμών μέτρων πολιτικής. Για να υπάρξει ανταπόκριση στις επιφυλάξεις που διατύπωσε η Επιτροπή Ρυθμιστικού Ελέγχου στη δεύτερη γνώμη της (θετική γνώμη με επιφυλάξεις) στις 14 Οκτωβρίου 2020, η έκθεση εκτίμησης επιπτώσεων αποσαφήνισε περαιτέρω ορισμένα στοιχεία: το σκεπτικό στο οποίο βασίζεται η σύνθεση των δεσμών επιλογών, τα σημαντικότερα μέτρα για την επιτυχία κάθε δέσμης επιλογών, τις επιπτώσεις

²⁶Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης, Γενική Διεύθυνση Οικονομικών και Χρηματοδοτικών Υποθέσεων και Κοινό Κέντρο Ερευνών.

στις ΜΜΕ, την επιλογή της προτιμώμενης δέσμης μέτρων και τις επιπτώσεις της στις χώρες που βασίζονται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις²⁷.

Καθ' όλη τη διάρκεια των εργασιών της εκτίμησης επιπτώσεων, εξετάστηκαν διάφορα μέτρα σε όλους τους σημαντικούς τομείς με στόχο την αντιμετώπιση της ανεπάρκειας των κατώτατων μισθών και των κενών στην κάλυψη από κατώτατους μισθούς. Στο πλαίσιο της εκτίμησης επιπτώσεων εξετάστηκαν τρεις δέσμες μέτρων πολιτικής, καθεμία από τις οποίες αποτελείται από συνδυασμό διαφορετικών μέτρων. Μετά από αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας, της αποδοτικότητας και της συνοχής τους, προσδιορίστηκε μια προτιμώμενη δέσμη μέτρων.

Η προτιμώμενη δέσμη μέτρων καλεί όλα τα κράτη μέλη να στηρίζουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθών, ιδίως όταν η κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι χαμηλή, καθώς και να ενισχύσουν την επιβολή των κατώτατων μισθών και την παρακολούθηση της επάρκειας και της κάλυψής τους. Επιπλέον, για τα κράτη μέλη με νόμιμους κατώτατους μισθούς, η προτιμώμενη δέσμη μέτρων επιβάλλει τη χρήση σαφών και σταθερών κριτηρίων για την καθοδήγηση του καθορισμού και της επικαιροποίησης των κατώτατων μισθών, καθώς και την ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων. Επιπλέον, περιορίζει στο απολύτως ελάχιστο τη χρήση κρατήσεων από τους νόμιμους κατώτατους μισθούς και διαφοροποιήσεων στους νόμιμους κατώτατους μισθούς.

Η δέσμη αυτή εκτιμήθηκε στην εκτίμηση επιπτώσεων ως η δέσμη με τη μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα, αποδοτικότητα και συνοχή. Η ποσοτική ανάλυση που διενεργήθηκε σύμφωνα με σενάριο που βασίζεται σε υποθετική αύξηση των κατώτατων μισθών στο 60 % του ακαθάριστου διάμεσου μισθού δείχνει ότι μια τέτοια αύξηση θα βελτιώνει την επάρκεια των κατώτατων μισθών στα μισά περίπου κράτη μέλη. Από τη βελτίωση θα επωφελούνταν από 10 έως 20 εκατομμύρια εργαζόμενοι. Σε αρκετές χώρες, οι βελτιώσεις στην προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού θα είχαν ως αποτέλεσμα τη μείωση της φτώχειας των εργαζομένων και της μισθολογικής ανισότητας κατά περισσότερο από 10 % και τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων κατά περίπου 5 %, ή και περισσότερο²⁸. Αναμένεται επίσης ότι θα ενισχύσουν τα κίνητρα για εργασία, καθώς και ότι θα προαγάγουν την ισότητα των φύλων και θα συμβάλουν στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, δεδομένου ότι η πλειονότητα των εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό (περίπου το 60 % στην ΕΕ) είναι γυναίκες.

Στις αναμενόμενες οικονομικές επιπτώσεις περιλαμβάνονται το αυξημένο κόστος εργασίας για τις επιχειρήσεις, οι αυξημένες τιμές και, σε μικρότερο βαθμό, τα χαμηλότερα κέρδη. Οι επιπτώσεις στις επιχειρήσεις θα μετριαστούν από τις αυξήσεις στην κατανάλωση από χαμηλόμισθους, οι οποίες θα ενισχύσουν την εγχώρια ζήτηση. Οι επιχειρήσεις, ιδίως οι ΜΜΕ, θα επωφεληθούν και από το γεγονός ότι οι αυξήσεις των κατώτατων μισθών θα είναι πιο σταδιακές και προβλέψιμες, με αποτέλεσμα να βελτιωθεί το επιχειρηματικό περιβάλλον.

Ο πιθανός αρνητικός αντίκτυπος στην απασχόληση αναμένεται ότι θα είναι περιορισμένος. Αναμένεται ότι θα παραμείνει κάτω από το 0,5 % της συνολικής απασχόλησης στις περισσότερες περιπτώσεις, αλλά ότι θα φτάσει το 1 % σε τρία κράτη μέλη²⁹. Τα οφέλη από

²⁷ Βλ. παράρτημα Ι της εκτίμησης επιπτώσεων.

²⁸ Μέσα αποτελέσματα των επιπτώσεων στα κράτη μέλη για το σενάριο στο οποίο ο κατώτατος μισθός αυξάνεται στο 60 % του ακαθάριστου διάμεσου μισθού ή στο 50 % του ακαθάριστου μέσου μισθού. Βλ. παράρτημα Α.12.2 της εκτίμησης επιπτώσεων.

²⁹ Ο βαθμός ευαισθησίας της απασχόλησης στις αυξήσεις μισθών εκτιμήθηκε με βάση το μέσο αποτέλεσμα 48 διεθνών μελετών, το οποίο υπολογίστηκε στο πλαίσιο της έκθεσης του Α. Dube του 2019 με τίτλο «Impacts of minimum wages: review of the international evidence» (Επιπτώσεις των κατώτατων μισθών: επισκόπηση των

τις βελτιώσεις στην προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού για τους οικείους εργαζομένους θα υπερτερούν σημαντικά των πιθανών αρνητικών επιπτώσεων στην απασχόληση για τους εν λόγω εργαζομένους.

Επιπλέον, οι επιπτώσεις στη συνολική ανταγωνιστικότητα αναμένεται να είναι μικρές. Η προτιμώμενη δέσμη μέτρων παρέχει επαρκή ευελιξία ώστε τα κράτη μέλη να μπορούν να καθορίζουν τον ρυθμό βελτίωσης της επάρκειας των κατώτατων μισθών βάσει των οικονομικών συνθηκών και κινδύνων, μεταξύ άλλων για συγκεκριμένους κλάδους, περιφέρειες και τις ΜΜΕ.

- **Θεμελιώδη δικαιώματα**

Οι στόχοι της προτεινόμενης οδηγίας συνάδουν με τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως με το άρθρο 31 παράγραφος 1 για δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας, το οποίο ορίζει ότι *«Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του»*. Η παρούσα πρόταση διευκολύνει επίσης την άσκηση των δικαιωμάτων που κατοχυρώνονται στο άρθρο 23³⁰ του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, το οποίο αναφέρεται ρητώς στην ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς διευκολύνει τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.

4. ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

Η πρόταση δεν απαιτεί επιπλέον πόρους από τον προϋπολογισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

5. ΛΟΙΠΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

- **Σχέδια εφαρμογής και ρυθμίσεις παρακολούθησης, αξιολόγησης και υποβολής εκθέσεων**

Τα κράτη μέλη πρέπει να μεταφέρουν την οδηγία στο εθνικό τους δίκαιο εντός δύο ετών από την έκδοσή της και να κοινοποιήσουν στην Επιτροπή τα εθνικά μέτρα μεταφοράς μέσω της βάσης δεδομένων MNE. Σύμφωνα με το άρθρο 153 παράγραφος 3 της ΣΛΕΕ, μπορούν να αναθέσουν την εφαρμογή της οδηγίας στους κοινωνικούς εταίρους.

Για να αξιολογείται η αποτελεσματικότητα της πρωτοβουλίας, η Επιτροπή θα υποβάλλει ετησίως στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο έκθεση σχετικά με την εκ μέρους της αξιολόγηση των εξελίξεων όσον αφορά την επάρκεια των κατώτατων μισθών και την κάλυψη από προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού, βάσει ετήσιων δεδομένων και πληροφοριών που θα παρέχουν τα κράτη μέλη. Επιπλέον, η πρόοδος θα πρέπει να παρακολουθείται στο πλαίσιο της διαδικασίας συντονισμού της οικονομικής πολιτικής και της πολιτικής απασχόλησης σε επίπεδο ΕΕ (Ευρωπαϊκό Εξάμηνο). Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή Απασχόλησης θα εξετάζει κάθε χρόνο την κατάσταση όσον αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθών και την επάρκεια της προστασίας με τη μορφή κατώτατου μισθού στα κράτη μέλη με βάση τις εκθέσεις που θα εκπονεί η Επιτροπή.

διεθνών στοιχείων). Η εν λόγω έκθεση εκπονήθηκε για την επιτροπή του Ηνωμένου Βασιλείου για τις χαμηλές αμοιβές.

³⁰ Το άρθρο 23 (Ισότητα γυναικών και ανδρών) του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ορίζει ότι *«Η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές. Η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου»*.

Η Επιτροπή είναι έτοιμη να παρέχει τεχνική υποστήριξη στα κράτη μέλη για την εφαρμογή της οδηγίας, ιδίως μέσω του Μέσου Τεχνικής Υποστήριξης³¹ και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου³².

Η Επιτροπή θα διεξαγάγει επίσης αξιολόγηση της οδηγίας πέντε έτη μετά τη μεταφορά της στο εθνικό δίκαιο των κρατών μελών. Επιπλέον, στη συνέχεια, η Επιτροπή θα υποβάλει στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο έκθεση εξέτασης της εφαρμογής της οδηγίας.

- **Αναλυτική επεξήγηση των επιμέρους διατάξεων της πρότασης**

Κεφάλαιο Ι – Γενικές διατάξεις

Άρθρο 1 – Αντικείμενο

Η διάταξη αυτή ορίζει το αντικείμενο της οδηγίας, το οποίο συνίσταται στη θέσπιση ενός πλαισίου σε ενωσιακό επίπεδο ώστε να διασφαλίζεται τόσο ότι οι κατώτατοι μισθοί καθορίζονται σε επαρκές επίπεδο όσο και ότι οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού, έχοντας χαρακτήρα νόμιμου κατώτατου μισθού ή μισθού καθοριζόμενου από συλλογική σύμβαση.

Το εν λόγω άρθρο διευκρινίζει επίσης ότι η οδηγία δεν θίγει την ελευθερία των κρατών μελών να καθορίζουν νόμιμους κατώτατους μισθούς ή να προωθούν την πρόσβαση σε προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού η οποία παρέχεται από συλλογικές συμβάσεις, σύμφωνα με τις εθνικές παραδόσεις και με πλήρη σεβασμό της συμβατικής ελευθερίας των κοινωνικών εταίρων. Διευκρινίζει περαιτέρω ότι η οδηγία δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη στα οποία δεν υπάρχει νόμιμος κατώτατος μισθός υποχρέωση θέσπισης τέτοιου ή υποχρέωση να καθιστούν τις συλλογικές συμβάσεις καθολικά εφαρμοστέες.

Άρθρο 2 – Πεδίο εφαρμογής

Το άρθρο αυτό διευκρινίζει το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, το οποίο περιλαμβάνει τους εργαζομένους που εργάζονται με σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας, όπως οι εν λόγω έννοιες ορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές σε κάθε κράτος μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η προσέγγιση αυτή όσον αφορά το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της προτεινόμενης οδηγίας ακολουθήθηκε και για τους σκοπούς των οδηγιών 2019/1152 και 2019/1158. Επιτρέπει να αντιμετωπιστεί ο κίνδυνος αποκλεισμού από το πεδίο εφαρμογής της προτεινόμενης οδηγίας του ολοένα και μεγαλύτερου αριθμού εργαζομένων σε άτυπες μορφές απασχόλησης, όπως το οικιακό προσωπικό, οι κατά παραγγελία εργαζόμενοι, οι εργαζόμενοι διαλείπουσας απασχόλησης, οι εργαζόμενοι βάσει δελτίου, οι ψευδοαυτοαπασχολούμενοι, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες, οι ασκούμενοι και οι μαθητευόμενοι. Η προτεινόμενη οδηγία θα εφαρμόζεται στους εν λόγω εργαζομένους εφόσον πληρούν τα κριτήρια που έχει διατυπώσει το Δικαστήριο όσον αφορά τον ορισμό του «εργαζομένου».

Άρθρο 3 – Ορισμοί

³¹Πρόταση κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη θέσπιση Μέσου Τεχνικής Υποστήριξης, της 28ης Μαΐου 2020 [COM(2020) 409 final].

³²Πρόταση κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+ (COM/2018/382 final).

Η διάταξη αυτή ορίζει μια σειρά αναγκαίων όρων και εννοιών για την ερμηνεία των διατάξεων της οδηγίας.

Άρθρο 4 – Προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών

Η διάταξη αυτή έχει στόχο να αυξήσει την κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις. Για τον σκοπό αυτό, τα κράτη μέλη καλούνται να αναλάβουν δράση για να προωθήσουν την ικανότητα των κοινωνικών εταίρων να συμμετέχουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθών, καθώς και για να ενθαρρύνουν τις εποικοδομητικές, ουσιαστικές και εμπεριστατωμένες διαπραγματεύσεις επί των μισθών.

Επιπλέον, απαιτεί από τα κράτη μέλη στα οποία η κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις (όπως ορίζεται στο άρθρο 3) δεν φτάνει τουλάχιστον το 70 % των εργαζομένων να θεσπίσουν πλαίσιο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και να εκπονήσουν σχέδιο δράσης για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Κεφάλαιο II – Νόμιμοι κατώτατοι μισθοί

Οι διατάξεις του εν λόγω κεφαλαίου εφαρμόζονται μόνο στα κράτη μέλη με νόμιμους κατώτατους μισθούς.

Άρθρο 5 – Επάρκεια

Για να διασφαλίζεται η επάρκεια των νόμιμων κατώτατων μισθών, η διάταξη αυτή απαιτεί από τα κράτη μέλη που διαθέτουν νόμιμους κατώτατους μισθούς να προβλέπουν τα ακόλουθα στοιχεία: εθνικά κριτήρια για τον καθορισμό και την επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών, τα οποία καθορίζονται κατά τρόπο σταθερό και σαφή· τακτικές και έγκαιρες επικαιροποιήσεις· και τη συγκρότηση συμβουλευτικών οργάνων.

Τα εθνικά κριτήρια θα πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον την αγοραστική δύναμη των κατώτατων μισθών, το γενικό επίπεδο των ακαθάριστων μισθών και την κατανομή τους, τον ρυθμό αύξησης των ακαθάριστων μισθών και τις εξελίξεις στην παραγωγικότητα της εργασίας. Θα πρέπει να καθορίζονται σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές, είτε με σχετική εθνική νομοθεσία, είτε με αποφάσεις των αρμόδιων φορέων, είτε με τριμερείς συμφωνίες. Τα κράτη μέλη καλούνται επίσης να χρησιμοποιούν ενδεικτικές τιμές αναφοράς για την καθοδήγηση της εκτίμησής τους ως προς την επάρκεια των νόμιμων κατώτατων μισθών, όπως αυτές που χρησιμοποιούνται συνήθως σε διεθνές επίπεδο³³.

Άρθρο 6 – Διαφοροποιήσεις και κρατήσεις

Για την προώθηση της επάρκειας των κατώτατων μισθών για όλες τις ομάδες εργαζομένων, η διάταξη αυτή ζητεί από τα κράτη μέλη, σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, να περιορίσουν τη χρήση διαφοροποιήσεων στους νόμιμους κατώτατους μισθούς, καθώς και τον χρόνο και την έκταση της εφαρμογής των υφιστάμενων.

Το άρθρο αυτό προβλέπει επίσης την προστασία των νόμιμων κατώτατων μισθών από αδικαιολόγητες ή δυσανάλογες κρατήσεις. Ορισμένες κρατήσεις από τους νόμιμους κατώτατους μισθούς μπορεί πράγματι να δικαιολογούνται από θεμιτό στόχο, για παράδειγμα όταν έχουν διαταχθεί από δικαστική αρχή. Άλλες, όπως οι κρατήσεις που σχετίζονται με τον εξοπλισμό που απαιτείται για την εκτέλεση της εργασίας ή οι κρατήσεις για παροχές σε είδος, όπως η στέγαση, μπορεί να είναι αδικαιολόγητες ή δυσανάλογες.

³³ Οι δείκτες επάρκειας που χρησιμοποιούνται συνήθως σε διεθνές επίπεδο, π.χ. ο δείκτης Kaitz, συγκρίνουν τον κατώτατο μισθό με τον διάμεσο ή τον μέσο μισθό. Επιπλέον, ένα πρότυπο αξιοπρεπούς διαβίωσης που αναπτύχθηκε από το Συμβούλιο της Ευρώπης συγκρίνει τον καθαρό κατώτατο μισθό με τον καθαρό μέσο μισθό. Συχνές είναι επίσης οι συγκρίσεις μεταξύ του κατώτατου μισθού και του ορίου του κινδύνου φτώχειας.

Άρθρο 7 – Συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό και την επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών

Η διάταξη αυτή απαιτεί την ουσιαστική και έγκαιρη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό και την επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών, μεταξύ άλλων μέσω συμμετοχής τους στα συμβουλευτικά όργανα που αναφέρονται στο άρθρο 5. Απαιτεί από τα κράτη μέλη να μεριμνούν για τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό των κριτηρίων που αναφέρονται στο άρθρο 5, στις επικαιροποιήσεις των κατώτατων μισθών, στη θέσπιση των διαφοροποιήσεων και των κρατήσεων που αναφέρονται στο άρθρο 6, καθώς και στη συλλογή δεδομένων και την εκπόνηση μελετών στον τομέα αυτόν.

Εκτός από τη συμβολή τους στη διασφάλιση και τη διατήρηση της επάρκειας των κατώτατων μισθών, η έγκαιρη και ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων αποτελεί επίσης στοιχείο χρηστής διακυβέρνησης, που καθιστά δυνατή μια τεκμηριωμένη και χωρίς αποκλεισμούς διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Άρθρο 8 – Πραγματική πρόσβαση των εργαζομένων στους νόμιμους κατώτατους μισθούς

Η διάταξη αυτή απαιτεί από τα κράτη μέλη να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, για να διασφαλίζουν την πραγματική πρόσβαση των εργαζομένων σε προστασία με τη μορφή νόμιμου κατώτατου μισθού. Τα απαιτούμενα μέτρα θα συνίσταται κυρίως στην ενίσχυση του συστήματος ελέγχων και επιτόπιων επιθεωρήσεων, στην κατάρτιση κατευθυντήριων οδηγιών για τις αρχές επιβολής των κανόνων και στην παροχή στους εργαζομένους κατάλληλων πληροφοριών σχετικά με τους ισχύοντες νόμιμους κατώτατους μισθούς.

Κεφάλαιο III – Οριζόντιες διατάξεις

Άρθρο 9 – Δημόσιες συμβάσεις

Η διάταξη αυτή απαιτεί, κατά την εκτέλεση δημοσίων συμβάσεων και συμβάσεων παραχώρησης, οι οικονομικοί φορείς (συμπεριλαμβανομένης της αλυσίδας υπεργολαβίας που ακολουθεί) να τηρούν τους εφαρμοστέους μισθούς που έχουν συμφωνηθεί συλλογικά και τους νόμιμους κατώτατους μισθούς, όπου υφίστανται. Πράγματι, κατά την εκτέλεση των εν λόγω συμβάσεων, ενδέχεται να υπάρξουν φαινόμενα μη τήρησης των διατάξεων για τους νόμιμους κατώτατους μισθούς ή των όρων για τους μισθούς που καθορίζονται από συλλογικές συμβάσεις, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να αμείβονται με αμοιβές χαμηλότερες από τον καταβλητέο κατώτατο μισθό.

Η υποχρέωση που προβλέπεται στην εν λόγω διάταξη εμπίπτει στις ισχύουσες υποχρεώσεις εργατικού δικαίου που προβλέπονται από το άρθρο 18 παράγραφος 2 και το άρθρο 71 παράγραφος 1 της οδηγίας 2014/24/ΕΕ σχετικά με τις διαδικασίες σύναψης δημοσίων συμβάσεων, το άρθρο 36 παράγραφος 2 και το άρθρο 88 παράγραφος 1 της οδηγίας 2014/25/ΕΕ σχετικά με τις διαδικασίες σύναψης συμβάσεων φορέων που δραστηριοποιούνται στους τομείς του ύδατος, της ενέργειας, των μεταφορών και των ταχυδρομικών υπηρεσιών, και το άρθρο 30 παράγραφος 3 και το άρθρο 42 παράγραφος 1 της οδηγίας 2014/23/ΕΕ σχετικά με την ανάθεση συμβάσεων παραχώρησης. Η συναφής αποσαφήνιση και η ρητή παραπομπή στις εν λόγω διατάξεις αποσκοπεί στη στήριξη και την ενίσχυση της εφαρμογής τους στον τομέα των κατώτατων μισθών.

Άρθρο 10 – Παρακολούθηση και συλλογή δεδομένων

Η διάταξη αυτή αναφέρεται στη δημιουργία αποτελεσματικού συστήματος παρακολούθησης και συλλογής δεδομένων. Τα κράτη μέλη υποχρεούνται να αναθέσουν στις αρμόδιες αρχές τους την ανάπτυξη αποτελεσματικών και αξιόπιστων εργαλείων συλλογής δεδομένων, τα

οποία θα πρέπει να επιτρέπουν στα κράτη μέλη να υποβάλλουν ετησίως στην Επιτροπή τα σχετικά δεδομένα που αφορούν την κάλυψη και την επάρκεια.

Η διάταξη απαιτεί από τα κράτη μέλη να διασφαλίζουν ότι οι πληροφορίες σχετικά με τις συλλογικές συμβάσεις και τους μισθολογικούς τους όρους είναι διαφανείς και δημοσίως προσβάσιμες.

Για την παρακολούθηση της εφαρμογής της οδηγίας, η διάταξη αυτή προβλέπει επίσης την υποβολή από την Επιτροπή ετήσιας έκθεσης στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο σχετικά με την εκ μέρους της αξιολόγηση των εξελίξεων όσον αφορά την επάρκεια και την κάλυψη των κατώτατων μισθών, βάσει των πληροφοριών που θα παρέχουν τα κράτη μέλη. Επιπλέον, με βάση την έκθεση της Επιτροπής, η Επιτροπή Απασχόλησης θα εξετάζει την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών και την επάρκεια των κατώτατων μισθών στα κράτη μέλη, στο πλαίσιο της διαδικασίας συντονισμού της οικονομικής πολιτικής και της πολιτικής απασχόλησης σε επίπεδο ΕΕ.

Άρθρο 11 – Δικαίωμα σε επανόρθωση και προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή συνέπειες

Η διάταξη αυτή απαιτεί από τα κράτη μέλη να διασφαλίζουν ότι, χωρίς να θίγονται οι ειδικές μορφές επανόρθωσης και επίλυσης διαφορών που τυχόν προβλέπονται σε συλλογικές συμβάσεις, οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους έχουν πρόσβαση σε αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών και δικαίωμα σε επανόρθωση, συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αποζημίωσης, καθώς και αποτελεσματική προστασία από κάθε μορφή βλάβης σε περίπτωση που αποφασίσουν να ασκήσουν το δικαίωμα άμυνάς τους όταν προσβάλλονται τα δικαιώματά τους που απορρέουν από ισχύουσα προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού. Τα κράτη μέλη πρέπει να διασφαλίζουν την προστασία των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους από δυσμενή μεταχείριση ή συνέπειες από τον εργοδότη, οι οποίες θα μπορούσαν να αποθαρρύνουν τους εργαζομένους από την υποβολή καταγγελιών όταν παραβιάζονται τα δικαιώματά τους.

Άρθρο 12 – Κυρώσεις

Η διάταξη αυτή απαιτεί από τα κράτη μέλη να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις για τις παραβιάσεις των εθνικών διατάξεων που θεσπίζουν προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού.

Κεφάλαιο IV – Τελικές διατάξεις

Άρθρο 13 – Εφαρμογή

Η διάταξη αυτή τονίζει ότι, σύμφωνα με το άρθρο 153 παράγραφος 3 της ΣΛΕΕ, τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της οδηγίας, εφόσον το ζητήσουν οι κοινωνικοί εταίροι και υπό τον όρο ότι τα κράτη μέλη έχουν λάβει όλα τα αναγκαία μέτρα ώστε να είναι, ανά πάσα στιγμή, σε θέση να εξασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιδιώκει η οδηγία.

Άρθρο 14 – Διάδοση πληροφοριών

Η διάταξη αυτή έχει στόχο να εξασφαλίσει ότι θα υπάρξει ευαισθητοποίηση στα κράτη μέλη σχετικά με τα δικαιώματα που χορηγεί η οδηγία, καθώς και με τις άλλες υφιστάμενες διατάξεις στον ίδιο τομέα.

Άρθρο 15 – Αξιολόγηση και επανεξέταση

Η διάταξη αυτή ορίζει ότι η Επιτροπή θα διεξαγάγει αξιολόγηση της οδηγίας πέντε έτη μετά τη μεταφορά της στο εθνικό δίκαιο των κρατών μελών. Ακολούθως, η Επιτροπή θα υποβάλει στους συννομοθέτες έκθεση εξέτασης της εφαρμογής της οδηγίας και, αν το κρίνει αναγκαίο, θα υποβάλει προτάσεις για την αναθεώρηση και την επικαιροποίησή της.

Άρθρο 16 – Απαγόρευση της υποβάθμισης και ευνοϊκότερες διατάξεις

Πρόκειται για τυποποιημένη διάταξη που επιτρέπει στα κράτη μέλη να παρέχουν υψηλότερο επίπεδο προστασίας από αυτό που εγγυάται η προτεινόμενη οδηγία και που αποτρέπει τη χρήση της για την υποβάθμιση των υφιστάμενων προτύπων στους ίδιους τομείς.

Άρθρο 17 – Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο

Πρόκειται για τυποποιημένες διατάξεις που καθορίζουν το ανώτατο χρονικό περιθώριο (δύο έτη) που έχουν τα κράτη μέλη για να μεταφέρουν την οδηγία στο εθνικό τους δίκαιο και να κοινοποιήσουν τις σχετικές διατάξεις στην Επιτροπή, καθώς και την υποχρέωση των κρατών μελών να διαβιβάζουν στην Επιτροπή πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας.

Άρθρο 18 – Έναρξη ισχύος

Πρόκειται για τυποποιημένη διάταξη που ορίζει ότι η οδηγία αρχίζει να ισχύει την εικοστή ημέρα από τη δημοσίευσή της στην Επίσημη Εφημερίδα.

Άρθρο 19 – Αποδέκτες

Πρόκειται για τυποποιημένη διάταξη σχετικά με τους αποδέκτες, η οποία καθιστά σαφές ότι η οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση**

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως το άρθρο 153 παράγραφος 2, σε συνδυασμό με το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο β),

Έχοντας υπόψη την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,

Κατόπιν διαβίβασης του σχεδίου νομοθετικής πράξης στα εθνικά κοινοβούλια,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής¹,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών²,

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (1) Σύμφωνα με το άρθρο 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η Ένωση έχει ως σκοπούς, μεταξύ άλλων, να προάγει την ευημερία των λαών της και να εργάζεται για την αειφόρο ανάπτυξη της Ευρώπης με γνώμονα την κοινωνική οικονομία της αγοράς με υψηλό βαθμό ανταγωνιστικότητας.
- (2) Το άρθρο 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης³ κατοχυρώνει το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του.
- (3) Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης ορίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιες συνθήκες εργασίας. Αναγνωρίζει το δικαίωμα όλων των εργαζομένων σε δίκαιη αμοιβή που να διασφαλίζει στους ίδιους και στις οικογένειές τους αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Το άρθρο 4 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη αναγνωρίζει τον ρόλο των συλλογικών συμβάσεων που συνάπτονται ελεύθερα, καθώς και των μηχανισμών καθορισμού νόμιμων κατώτατων μισθών, ώστε να διασφαλίζεται η αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος αυτού.
- (4) Το κεφάλαιο II του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, που διακηρύχθηκε στο Γκέτεμποργκ στις 17 Νοεμβρίου 2017, καθορίζει ένα σύνολο αρχών με στόχο να χρησιμεύσουν ως οδηγός για τη διασφάλιση δίκαιων όρων εργασίας. Η αρχή υπ' αριθ. 6 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων επιβεβαιώνει ότι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιους μισθούς που επιτρέπουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Επιπλέον, ορίζει ότι διασφαλίζονται επαρκείς ελάχιστοι μισθοί, κατά τρόπο που

¹ ΕΕ C της , σ. .

² ΕΕ C της , σ. .

³ Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2012/C 326/02 (ΕΕΕΕ C326/391 της 26.10.2012).

επιτρέπει την εκπλήρωση των αναγκών του εργαζομένου και της οικογένειάς του με βάση τις εθνικές οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες, ενώ παράλληλα διασφαλίζονται η πρόσβαση στην απασχόληση και η παροχή κινήτρων για την αναζήτηση εργασίας. Περαιτέρω, υπενθυμίζει ότι αποτρέπεται η φτώχεια των εργαζομένων και ότι ο καθορισμός όλων των μισθών γίνεται με διαφανή και προβλέψιμο τρόπο και με σεβασμό της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων.

- (5) Η κατευθυντήρια γραμμή 5 της απόφασης (ΕΕ) 2020/1512 του Συμβουλίου σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών⁴ καλεί τα κράτη μέλη να διασφαλίζουν την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό των μισθών, ώστε να καθορίζονται δίκαιοι μισθοί που επιτρέπουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης και να καθίσταται δυνατή η επαρκής ανταπόκριση των μισθών στις αλλαγές της παραγωγικότητας, με σκοπό την ανοδική σύγκλιση. Η εν λόγω κατευθυντήρια γραμμή καλεί επίσης τα κράτη μέλη να προωθήσουν τον κοινωνικό διάλογο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθών. Επιπλέον, καλεί τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους να εξασφαλίζουν ότι όλοι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν επαρκείς και δίκαιους μισθούς, επωφελούμενοι από συλλογικές συμβάσεις ή από επαρκείς νόμιμους κατώτατους μισθούς, και λαμβάνοντας υπόψη τις επιπτώσεις τους στην ανταγωνιστικότητα, τη δημιουργία θέσεων εργασίας και τη φτώχεια των εργαζομένων. Η ετήσια στρατηγική για τη βιώσιμη ανάπτυξη 2021⁵ προβλέπει ότι τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίσουν μέτρα για τη διασφάλιση δίκαιων συνθηκών εργασίας. Περαιτέρω, η ετήσια στρατηγική για τη βιώσιμη ανάπτυξη 2020⁶ υπενθύμισε ότι, στο πλαίσιο των διευρυνόμενων κοινωνικών χασμάτων, είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι κάθε εργαζόμενος αμείβεται επαρκώς. Επιπλέον, έχει εκδοθεί σειρά ειδικών ανά χώρα συστάσεων για ορισμένα κράτη μέλη στον τομέα των κατώτατων μισθών. Ωστόσο, οι επιμέρους χώρες ενδέχεται να είναι απρόθυμες να βελτιώσουν τις ρυθμίσεις τους για τους κατώτατους μισθούς λόγω της αντίληψης ότι αυτό θα μπορούσε να επηρεάσει αρνητικά την εξωτερική ανταγωνιστικότητα κόστους τους.
- (6) Η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης, μεταξύ άλλων μέσω επαρκών κατώτατων μισθών, ωφελεί τόσο τους εργαζομένους όσο και τις επιχειρήσεις της Ένωσης και αποτελεί προαπαιτούμενο για την επίτευξη βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης. Η αντιμετώπιση των μεγάλων διαφορών όσον αφορά την κάλυψη και την επάρκεια της προστασίας με τη μορφή κατώτατου μισθού συμβάλλει στην ενίσχυση της δικαιοσύνης στην αγορά εργασίας της ΕΕ και στην προαγωγή της οικονομικής και κοινωνικής προόδου και της σύγκλισης προς τα πάνω. Ο ανταγωνισμός στην ενιαία αγορά θα πρέπει να βασίζεται σε υψηλά κοινωνικά πρότυπα, στην καινοτομία και στη βελτίωση της παραγωγικότητας, με διασφάλιση ίσων όρων ανταγωνισμού.
- (7) Όταν καθορίζονται σε επαρκή επίπεδα, οι κατώτατοι μισθοί προστατεύουν το εισόδημα των εργαζομένων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, συμβάλλουν στη διασφάλιση αξιοπρεπών συνθηκών διαβίωσης και περιορίζουν τη μείωση του εισοδήματος σε δυσμενείς περιόδους, όπως αναγνωρίζεται στη σύμβαση 131 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τη θέσπιση συστήματος καθορισμού κατώτατων

⁴ Απόφαση (ΕΕ) 2020/1512 του Συμβουλίου, της 13ης Οκτωβρίου 2020, σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών (ΕΕ L 344 της 19.10.2020, σ. 22-28).

⁵ Ανακοίνωση της Επιτροπής COM(2020) 575 final.

⁶ Ανακοίνωση της Επιτροπής COM(2019) 650 final.

μισθών. Οι κατώτατοι μισθοί συμβάλλουν στη στήριξη της εγχώριας ζήτησης, ενισχύουν τα κίνητρα για εργασία και μειώνουν τις μισθολογικές ανισότητες και τη φτώχεια των εργαζομένων.

- (8) Οι γυναίκες, οι νέοι, οι εργαζόμενοι χαμηλής ειδίκευσης και τα άτομα με αναπηρία είναι πιθανότερο να αμείβονται με τον κατώτατο ή με χαμηλό μισθό απ' ό,τι άλλες ομάδες. Σε περιόδους οικονομικής κάμψης, όπως αυτή που επέφερε η κρίση της νόσου Covid-19, ο ρόλος των κατώτατων μισθών στην προστασία των χαμηλόμισθων εργαζομένων καθίσταται ακόμη σημαντικότερος, είναι δε κρίσιμος για τη στήριξη μιας βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς οικονομικής ανάκαμψης. Επιπλέον, η αντιμετώπιση των προβλημάτων που σχετίζονται με τους κατώτατους μισθούς προάγει την ισότητα των φύλων, γεφυρώνοντας το μισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων και απαλλάσσοντας γυναίκες από τη φτώχεια.
- (9) Η πανδημία Covid-19 έχει σημαντικό αντίκτυπο στον τομέα των υπηρεσιών και στις μικρές επιχειρήσεις, που έχουν και οι δύο υψηλό μερίδιο εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό. Επιπλέον, οι κατώτατοι μισθοί είναι επίσης σημαντικοί ενόψει των διαρθρωτικών τάσεων που αναδιαμορφώνουν τις αγορές εργασίας, οι οποίες χαρακτηρίζονται όλο και περισσότερο από υψηλά ποσοστά άτυπης και επισφαλούς εργασίας. Οι τάσεις αυτές έχουν οδηγήσει σε αυξημένη πόλωση των θέσεων εργασίας, με αποτέλεσμα την αύξηση του ποσοστού των χαμηλόμισθων και χαμηλής ειδίκευσης θέσεων εργασίας στα περισσότερα κράτη μέλη, καθώς και την αύξηση της μισθολογικής ανισότητας σε ορισμένα από αυτά.
- (10) Αν και προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού υπάρχει σε όλα τα κράτη μέλη, σε ορισμένα από αυτά η εν λόγω προστασία απορρέει από νομοθετικές διατάξεις («νόμιμοι κατώτατοι μισθοί») και από συλλογικές συμβάσεις, ενώ σε άλλα παρέχεται αποκλειστικά μέσω συλλογικών συμβάσεων.
- (11) Η προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού η οποία παρέχεται από συλλογικές συμβάσεις σε χαμηλά αμειβόμενα επαγγέλματα είναι επαρκής στις περισσότερες περιπτώσεις: οι νόμιμοι κατώτατοι μισθοί είναι χαμηλοί σε σύγκριση με τους άλλους μισθούς στην οικονομία σε αρκετά κράτη μέλη. Το 2018, σε εννιά κράτη μέλη, ο νόμιμος κατώτατος μισθός δεν εξασφάλιζε σε εργαζόμενο που ζούσε μόνος και αμειβόταν με τον κατώτατο μισθό εισόδημα επαρκές για να ξεπεράσει το όριο του κινδύνου φτώχειας. Επιπλέον, η χρήση κατώτατων μισθών μειωμένου ύψους (διαφοροποιήσεις) και κρατήσεων από τους νόμιμους κατώτατους μισθούς επηρεάζει αρνητικά την επάρκειά τους.
- (12) Δεν προστατεύονται όλοι οι εργαζόμενοι στην Ένωση από κατώτατους μισθούς. Σε ορισμένα κράτη μέλη, ορισμένοι εργαζόμενοι, παρόλο που καλύπτονται, λαμβάνουν στην πράξη αμοιβή χαμηλότερη από τον νόμιμο κατώτατο μισθό λόγω μη τήρησης των υφιστάμενων κανόνων. Ιδίως, η εν λόγω μη συμμόρφωση έχει διαπιστωθεί ότι πλήττει κυρίως τις γυναίκες, τους νέους εργαζομένους, τα άτομα με αναπηρία και τους εργαζομένους στη γεωργία. Στα κράτη μέλη όπου η προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού παρέχεται μόνο μέσω συλλογικών συμβάσεων, το ποσοστό των εργαζομένων που δεν καλύπτονται εκτιμάται ότι κυμαίνεται από το 2 % έως το 55 % του συνόλου των εργαζομένων.
- (13) Αν και οι ισχυρές συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλαδικό ή διακλαδικό επίπεδο συμβάλλουν στη διασφάλιση προστασίας με τη μορφή επαρκούς κατώτατου μισθού, οι παραδοσιακές δομές συλλογικών διαπραγματεύσεων διαβρώνονται τις τελευταίες δεκαετίες, εν μέρει λόγω διαρθρωτικών μετατοπίσεων στην οικονομία προς λιγότερο συνδικαλιστικά οργανωμένους κλάδους και λόγω της μείωσης του αριθμού των μελών

των συνδικαλιστικών οργανώσεων που σχετίζεται με την αύξηση των άτυπων και των νέων μορφών εργασίας.

- (14) Η Επιτροπή πραγματοποίησε διαβούλευση σε δύο στάδια με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με πιθανές δράσεις για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που σχετίζονται με τα ζητήματα της προστασίας με τη μορφή επαρκών κατώτατων μισθών στην Ένωση, σύμφωνα με το άρθρο 154 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Δεν υπήρξε συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για την έναρξη διαπραγματεύσεων σχετικά με τα εν λόγω ζητήματα. Είναι, ωστόσο, σημαντικό να αναληφθεί δράση σε ενωσιακό επίπεδο για να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι στην Ένωση προστατεύονται από επαρκείς κατώτατους μισθούς, λαμβανομένων υπόψη των αποτελεσμάτων της διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους.
- (15) Η παρούσα οδηγία θεσπίζει ελάχιστες προδιαγραφές σε ενωσιακό επίπεδο για να διασφαλίζεται τόσο ότι οι κατώτατοι μισθοί καθορίζονται σε επαρκές επίπεδο όσο και ότι οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού, έχοντας χαρακτήρα νόμιμου κατώτατου μισθού ή μισθού καθοριζόμενου από συλλογική σύμβαση, όπως οι εν λόγω έννοιες ορίζονται για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας.
- (16) Με πλήρη σεβασμό προς το άρθρο 153 παράγραφος 5 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η παρούσα οδηγία δεν αποσκοπεί ούτε στην εναρμόνιση του επιπέδου των κατώτατων μισθών σε ολόκληρη την Ένωση ούτε στη θέσπιση ενιαίου μηχανισμού για τον καθορισμό των κατώτατων μισθών. Δεν θίγει την ελευθερία των κρατών μελών να καθορίζουν νόμιμους κατώτατους μισθούς ή να προωθούν την πρόσβαση σε προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού η οποία παρέχεται από συλλογικές συμβάσεις, σύμφωνα με τις παραδόσεις και τις ιδιαιτερότητες κάθε χώρας και με πλήρη σεβασμό των εθνικών αρμοδιοτήτων και της συμβατικής ελευθερίας των κοινωνικών εταίρων. Η παρούσα οδηγία δεν επιβάλλει υποχρέωση στα κράτη μέλη στα οποία η προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού διασφαλίζεται αποκλειστικά μέσω συλλογικών συμβάσεων να θεσπίσουν νόμιμο κατώτατο μισθό ή να καθιστούν τις συλλογικές συμβάσεις καθολικά εφαρμοστέες. Επίσης, η παρούσα οδηγία δεν καθορίζει το επίπεδο της αμοιβής, στοιχείο το οποίο υπάγεται στο πεδίο της συμβατικής ελευθερίας των κοινωνικών εταίρων σε εθνικό επίπεδο και στη σχετική αρμοδιότητα των κρατών μελών.
- (17) Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται στους εργαζομένους που εργάζονται με σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας, όπως οι εν λόγω έννοιες ορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος, λαμβανομένων υπόψη των κριτηρίων που έχει διατυπώσει το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τον καθορισμό της ιδιότητας του εργαζομένου. Υπό την προϋπόθεση ότι πληρούν τα εν λόγω κριτήρια, το οικιακό προσωπικό, οι κατά παραγγελία εργαζόμενοι, οι εργαζόμενοι διαλείπουσας απασχόλησης, οι εργαζόμενοι βάσει δελτίου, οι ψευδοαυτοαπασχολούμενοι, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες, οι ασκούμενοι και οι μαθητευόμενοι θα μπορούσαν να υπαχθούν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Οι πραγματικά αυτοαπασχολούμενοι δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας, διότι δεν πληρούν τα εν λόγω κριτήρια. Η κατάχρηση του καθεστώτος του αυτοαπασχολούμενου, όπως αυτό ορίζεται στο εθνικό δίκαιο, είτε σε εθνικό είτε σε διασυνοριακό επίπεδο, αποτελεί μορφή ψευδώς δηλωμένης εργασίας, που συνδέεται συχνά με την αδήλωτη εργασία. Ψευδοαυτοαπασχόληση υπάρχει όταν ένα πρόσωπο δηλώνεται ως αυτοαπασχολούμενο ενώ πληροί τις προϋποθέσεις για τον χαρακτηρισμό της οικείας

σχέσης ως σχέσης εξαρτημένης εργασίας, προκειμένου να αποφευχθούν ορισμένες νομικές ή φορολογικές υποχρεώσεις. Τα πρόσωπα αυτά θα πρέπει να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Η διαπίστωση της ύπαρξης σχέσης εργασίας θα πρέπει να βασίζεται στα πραγματικά περιστατικά που συνδέονται με την πραγματική εκτέλεση της εργασίας και όχι στην περιγραφή της σχέσης από τα μέρη.

- (18) Οι εύρυθμα λειτουργούσες συλλογικές διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθών αποτελούν σημαντικό μέσο για τη διασφάλιση της προστασίας των εργαζομένων από επαρκείς κατώτατους μισθούς. Στα κράτη μέλη με νόμιμους κατώτατους μισθούς, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στηρίζουν τις γενικές μισθολογικές εξελίξεις και, ως εκ τούτου, συμβάλλουν στη βελτίωση της επάρκειας των κατώτατων μισθών. Στα κράτη μέλη όπου η προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού παρέχεται αποκλειστικά μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, το επίπεδο των κατώτατων μισθών καθώς και το ποσοστό των προστατευόμενων εργαζομένων καθορίζονται απευθείας από τη λειτουργία του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και το ποσοστό της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις. Οι ισχυρές και εύρυθμα λειτουργούσες συλλογικές διαπραγματεύσεις, σε συνδυασμό με ένα υψηλό ποσοστό κάλυψης από κλαδικές ή διακλαδικές συλλογικές συμβάσεις, ενισχύουν την επάρκεια των κατώτατων μισθών και την κάλυψη από κατώτατους μισθούς.
- (19) Σε ένα πλαίσιο φθίνουσας κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις, είναι ουσιαστικής σημασίας τα κράτη μέλη να προωθούν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, προκειμένου να ενισχυθεί η πρόσβαση των εργαζομένων στην προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού η οποία παρέχεται από τις συλλογικές συμβάσεις. Τα κράτη μέλη με υψηλό ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις τείνουν να έχουν χαμηλό ποσοστό χαμηλόμισθων εργαζομένων και υψηλούς κατώτατους μισθούς. Τα κράτη μέλη με μικρό ποσοστό χαμηλόμισθων εργαζομένων έχουν ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις άνω του 70 %. Ομοίως, η πλειονότητα των κρατών μελών με υψηλά επίπεδα κατώτατων μισθών σε σχέση με τον διάμεσο μισθό έχει κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις άνω του 70 %. Αν και όλα τα κράτη μέλη θα πρέπει να παροτρυνθούν να προωθούν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τα κράτη στα οποία δεν επιτυγχάνεται το εν λόγω επίπεδο κάλυψης θα πρέπει, σε διαβούλευση και/ή συμφωνία με τους κοινωνικούς εταίρους, να θεσπίσουν, ή, αν διαθέτουν ήδη, να το ενισχύσουν, πλαίσιο διευκολυντικών διαδικασιών και θεσμικών ρυθμίσεων για την πλήρωση των αναγκών πρόσφορων όρων για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Το εν λόγω πλαίσιο θα πρέπει να καθοριστεί με νόμο ή με τριμερή συμφωνία.
- (20) Απαιτούνται καλά σχεδιασμένοι κανόνες, διαδικασίες και πρακτικές για τον καθορισμό και την επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών, ώστε να επιτυγχάνονται επαρκείς κατώτατοι μισθοί, ενώ παράλληλα θα διασφαλίζονται οι θέσεις εργασίας και η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, συμπεριλαμβανομένων των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται σειρά στοιχείων για τη διατήρηση της επάρκειας των νόμιμων κατώτατων μισθών, συμπεριλαμβανομένων κριτηρίων και δεικτών για την αξιολόγηση της επάρκειας, τακτικών και έγκαιρων επικαιροποιήσεων, της ύπαρξης συμβουλευτικών οργάνων και της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων. Η έγκαιρη και ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων αποτελεί ακόμη ένα στοιχείο χρηστής διακυβέρνησης, το οποίο καθιστά δυνατή μια διαδικασία λήψης αποφάσεων τεκμηριωμένη και χωρίς αποκλεισμούς.
- (21) Οι κατώτατοι μισθοί θεωρούνται επαρκείς αν είναι δίκαιοι σε σχέση με την κατανομή των μισθών στη χώρα και αν διασφαλίζουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Η

επάρκεια των νόμιμων κατώτατων μισθών κρίνεται λαμβανομένων υπόψη των εθνικών κοινωνικοοικονομικών συνθηκών, συμπεριλαμβανομένων της αύξησης της απασχόλησης, της ανταγωνιστικότητας και των περιφερειακών και κλαδικών εξελίξεων. Η επάρκεια των νόμιμων κατώτατων μισθών θα πρέπει να αξιολογείται τουλάχιστον σε σχέση με την αγοραστική τους δύναμη, την εξέλιξη της παραγωγικότητας και τη σχέση τους με τα επίπεδα, την κατανομή και την αύξηση των ακαθάριστων μισθών. Η χρήση δεικτών που χρησιμοποιούνται ευρέως σε διεθνές επίπεδο, όπως το 60 % του ακαθάριστου διάμεσου μισθού και το 50 % του ακαθάριστου μέσου μισθού, μπορεί να συμβάλει ως οδηγός για την αξιολόγηση της επάρκειας του κατώτατου μισθού σε σχέση με το γενικό επίπεδο των μισθών.

- (22) Για την προώθηση της επάρκειας των κατώτατων μισθών για όλες τις ομάδες εργαζομένων, οι διαφοροποιήσεις και οι κρατήσεις από τους νόμιμους κατώτατους μισθούς θα πρέπει να περιορίζονται στο ελάχιστο, ενώ παράλληλα θα πρέπει να διασφαλίζεται η δέουσα διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους κατά τον καθορισμό τους. Ορισμένες κρατήσεις από τους νόμιμους κατώτατους μισθούς μπορεί να δικαιολογούνται από θεμιτό στόχο, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων καταβολής ποσών που υπερεκτιμήθηκαν ή κρατήσεων που διατάχθηκαν από δικαστική αρχή. Άλλες, όπως οι κρατήσεις που σχετίζονται με τον εξοπλισμό που απαιτείται για την εκτέλεση της εργασίας ή οι κρατήσεις για παροχές σε είδος, όπως η στέγαση, μπορεί να είναι αδικαιολόγητες ή δυσανάλογες.
- (23) Ένα αποτελεσματικό σύστημα επιβολής των κανόνων, το οποίο θα συμπεριλαμβάνει ελέγχους και επιτόπιες επιθεωρήσεις, είναι απαραίτητο για τη διασφάλιση της λειτουργίας των εθνικών πλαισίων για τους νόμιμους κατώτατους μισθούς. Για να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα των αρχών επιβολής, απαιτείται επίσης στενή συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, μεταξύ άλλων για την αντιμετώπιση κρίσιμων προκλήσεων, όπως αυτές που σχετίζονται με την υπεργολαβία, την ψευδοαυτοαπασχόληση ή τις μη καταγεγραμμένες υπερωρίες. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν εύκολη πρόσβαση σε κατάλληλες πληροφορίες σχετικά με τους ισχύοντες νόμιμους κατώτατους μισθούς, ώστε να διασφαλίζεται επαρκής βαθμός διαφάνειας και προβλεψιμότητας όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας τους.
- (24) Η αποτελεσματική εφαρμογή της προστασίας με τη μορφή κατώτατου μισθού που διασφαλίζεται με νομικές διατάξεις ή παρέχεται από συλλογικές συμβάσεις είναι ουσιαστικής σημασίας κατά την εκτέλεση των δημοσίων συμβάσεων και των συμβάσεων παραχώρησης. Πράγματι, κατά την εκτέλεση των εν λόγω συμβάσεων ή στην αλυσίδα υπεργολαβίας που ακολουθεί, ενδέχεται να υπάρξουν φαινόμενα μη τήρησης των συλλογικών συμβάσεων που παρέχουν προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού σε ορισμένο κλάδο, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να αμείβονται με αμοιβές χαμηλότερες από τους μισθούς που έχουν συμφωνηθεί στις οικείες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις. Για να αποτρέπονται τέτοιες καταστάσεις, οι οικονομικοί φορείς πρέπει να εφαρμόζουν ως προς τους εργαζομένους τους μισθούς που καθορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις για τον σχετικό κλάδο και γεωγραφική περιοχή, προκειμένου να συμμορφώνονται με τις ισχύουσες υποχρεώσεις τους στον τομέα του εργατικού δικαίου, σύμφωνα με το άρθρο 18 παράγραφος 2 και το άρθρο 71 παράγραφος 1 της οδηγίας 2014/24/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

και του Συμβουλίου σχετικά με τις διαδικασίες σύναψης δημοσίων συμβάσεων⁷, το άρθρο 36 παράγραφος 2 και το άρθρο 88 παράγραφος 1 της οδηγίας 2014/25/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τις διαδικασίες σύναψης συμβάσεων φορέων που δραστηριοποιούνται στους τομείς του ύδατος, της ενέργειας, των μεταφορών και των ταχυδρομικών υπηρεσιών⁸, καθώς και το άρθρο 30 παράγραφος 3 και το άρθρο 42 παράγραφος 1 της οδηγίας 2014/23/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την ανάθεση συμβάσεων παραχώρησης⁹.

- (25) Η αξιόπιστη παρακολούθηση και συλλογή δεδομένων είναι καίριας σημασίας για τη διασφάλιση της αποτελεσματικής προστασίας μέσω των κατώτατων μισθών. Η Επιτροπή θα πρέπει να υποβάλλει ετησίως στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο έκθεση σχετικά με την εκ μέρους της αξιολόγηση των εξελίξεων όσον αφορά την επάρκεια των κατώτατων μισθών και την κάλυψη από κατώτατους μισθούς, βάσει ετήσιων δεδομένων και πληροφοριών που θα παρέχουν τα κράτη μέλη. Επιπλέον, η πρόοδος θα πρέπει να παρακολουθείται στο πλαίσιο της διαδικασίας συντονισμού της οικονομικής πολιτικής και της πολιτικής απασχόλησης σε επίπεδο Ένωσης. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή Απασχόλησης θα πρέπει να εξετάζει κάθε χρόνο την κατάσταση στα κράτη μέλη με βάση τις εκθέσεις που θα εκπονεί η Επιτροπή και άλλα μέσα πολυμερούς εποπτείας, όπως η συγκριτική αξιολόγηση.
- (26) Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να είναι σε θέση να ασκούν το δικαίωμα άμυνάς τους όταν προσβάλλονται τα δικαιώματά τους που απορρέουν από ισχύουσα προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού. Τα κράτη μέλη, προκειμένου οι εργαζόμενοι να μην στερούνται τα δικαιώματά τους, και χωρίς να τίγονται ειδικές μορφές επανόρθωσης και επίλυσης διαφορών που προβλέπονται σε συλλογικές συμβάσεις, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων συλλογικής επίλυσης διαφορών, θα πρέπει να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών και δικαίωμα σε επανόρθωση, συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αποζημίωσης, καθώς και αποτελεσματική προστασία από κάθε μορφή βλάβης σε περίπτωση που αποφασίσουν να ασκήσουν το δικαίωμα άμυνάς τους.
- (27) Η Επιτροπή θα πρέπει να διεξαγάγει αξιολόγηση που θα παρέχει τη βάση για εξέταση της αποτελεσματικής εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο θα πρέπει να ενημερωθούν για τα αποτελέσματα της εν λόγω εξέτασης.
- (28) Οι μεταρρυθμίσεις και τα μέτρα που θεσπίστηκαν από τα κράτη μέλη για την προώθηση της προστασίας των εργαζομένων από επαρκείς κατώτατους μισθούς, αν και ήταν βήματα προς τη σωστή κατεύθυνση, δεν υπήρξαν ολοκληρωμένα και συστηματικά. Επιπλέον, οι επιμέρους χώρες ενδέχεται να είναι απρόθυμες να

⁷ Οδηγία 2014/24/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Φεβρουαρίου 2014, σχετικά με τις διαδικασίες σύναψης δημοσίων συμβάσεων και την κατάργηση της οδηγίας 2004/18/ΕΚ (ΕΕ L 94 της 28.3.2014, σ. 65).

⁸ Οδηγία 2014/25/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Φεβρουαρίου 2014, σχετικά με τις διαδικασίες σύναψης συμβάσεων φορέων που δραστηριοποιούνται στους τομείς του ύδατος, της ενέργειας, των μεταφορών και των ταχυδρομικών υπηρεσιών και την κατάργηση της οδηγίας 2004/17/ΕΚ (ΕΕ L 94 της 28.3.2014, σ. 243).

⁹ Οδηγία 2014/23/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Φεβρουαρίου 2014, σχετικά με την ανάθεση συμβάσεων παραχώρησης (ΕΕ L 94 της 28.3.2014, σ. 1).

βελτιώσουν την επάρκεια των κατώτατων μισθών και την κάλυψη από κατώτατους μισθούς, λόγω της αντίληψης ότι αυτό θα μπορούσε να επηρεάσει αρνητικά την εξωτερική ανταγωνιστικότητα κόστους τους. Δεδομένου ότι οι στόχοι της παρούσας οδηγίας δεν μπορούν να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη, μπορούν όμως, λόγω της κλίμακας και των αποτελεσμάτων τους, να επιτευχθούν καλύτερα στο επίπεδο της Ένωσης, η Ένωση δύναται να λάβει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας του άρθρου 5 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, που διατυπώνεται στο ίδιο άρθρο, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία για την επίτευξη αυτών των στόχων.

- (29) Η παρούσα οδηγία θεσπίζει ελάχιστες προδιαγραφές, αφήνοντας έτσι άθικτο το προνόμιο των κρατών μελών να θεσπίζουν και να διατηρούν πιο ευνοϊκές διατάξεις. Τα δικαιώματα που έχουν αποκτηθεί με βάση το υφιστάμενο εθνικό νομικό πλαίσιο θα πρέπει να εξακολουθήσουν να ισχύουν, εκτός αν εισάγονται ευνοϊκότερες διατάξεις με την παρούσα οδηγία. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη μείωση υφιστάμενων δικαιωμάτων των εργαζομένων ούτε να αποτελέσει βάσιμο λόγο για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας που παρέχεται στους εργαζομένους στον τομέα που καλύπτει η παρούσα οδηγία.
- (30) Κατά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, τα κράτη μέλη θα πρέπει να αποφύγουν την επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών οι οποίοι θα παρεμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη καλούνται να εκτιμήσουν τον αντίκτυπο που θα έχουν στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις τα μέτρα μεταφοράς της παρούσας οδηγίας στο εθνικό τους δίκαιο, ώστε να εξασφαλιστεί ότι δεν πλήττονται δυσανάλογα, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στις πολύ μικρές επιχειρήσεις και στη διοικητική επιβάρυνση, και να δημοσιεύσουν τα αποτελέσματα των εν λόγω εκτιμήσεων. Αν διαπιστωθεί ότι οι πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις πλήττονται δυσανάλογα, τα κράτη μέλη θα πρέπει να εξετάσουν τη θέσπιση μέτρων για τη στήριξη των εν λόγω επιχειρήσεων κατά την προσαρμογή των μισθολογικών δομών τους στις νέες απαιτήσεις.
- (31) Το Μέσο Τεχνικής Υποστήριξης¹⁰ και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο¹¹ βρίσκονται στη διάθεση των κρατών μελών για την ανάπτυξη ή τη βελτίωση των πλαισίων τους για τους κατώτατους μισθούς, συμπεριλαμβανομένων των πτυχών τους που αφορούν την αξιολόγηση της επάρκειας, την παρακολούθηση και τη συλλογή δεδομένων, τη διεύρυνση της πρόσβασης, καθώς και την επιβολή των κανόνων και τη γενική ανάπτυξη ικανοτήτων σε σχέση με την εφαρμογή των εν λόγω πλαισίων.

¹⁰ Πρόταση κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη θέσπιση Μέσου Τεχνικής Υποστήριξης, της 28ης Μαΐου 2020 [COM(2020) 409 final].

¹¹ Πρόταση κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+ (COM/2018/382 final).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1

Αντικείμενο

1. Με σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης στην Ένωση, η παρούσα οδηγία θεσπίζει πλαίσιο για:
 - α) τον καθορισμό επαρκών επιπέδων κατώτατων μισθών·
 - β) την πρόσβαση των εργαζομένων σε προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού, έχοντας χαρακτήρα μισθού καθοριζόμενου από συλλογική σύμβαση ή νόμιμου κατώτατου μισθού, όπου υφίσταται τέτοιος.

Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται με την επιφύλαξη του απόλυτου σεβασμού της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων, καθώς και του δικαιώματός τους να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις.
2. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την επιλογή των κρατών μελών να θεσπίζουν νόμιμους κατώτατους μισθούς ή να προωθούν την πρόσβαση σε προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού η οποία παρέχεται από συλλογικές συμβάσεις.
3. Καμία διάταξη της παρούσας οδηγίας δεν ερμηνεύεται ως επιβάλλουσα στα κράτη μέλη στα οποία ο καθορισμός των μισθών διασφαλίζεται αποκλειστικά μέσω συλλογικών συμβάσεων υποχρέωση να θεσπίσουν νόμιμο κατώτατο μισθό ή να καθιστούν τις συλλογικές συμβάσεις καθολικά εφαρμοστέες.

Άρθρο 2

Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται στους εργαζομένους στην Ένωση που εργάζονται με σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας, όπως οι εν λόγω έννοιες ορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Άρθρο 3

Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

- 1) «κατώτατος μισθός»: η κατώτατη αμοιβή που εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει στους εργαζομένους για την εργασία που επιτελούν κατά τη διάρκεια δεδομένου χρονικού διαστήματος, υπολογιζόμενη κατά μονάδα χρόνου ή κατά μονάδα παραγωγής·
- 2) «νόμιμος κατώτατος μισθός»: κατώτατος μισθός που καθορίζεται με νόμο ή άλλες δεσμευτικές νομικές διατάξεις·
- 3) «συλλογικές διαπραγματεύσεις»: όλες οι διαπραγματεύσεις που διεξάγονται μεταξύ, αφενός, ενός εργοδότη, μίας ομάδας εργοδοτών ή μίας ή

περισσότερων οργανώσεων εργοδοτών και, αφετέρου, μίας ή περισσότερων οργανώσεων εργαζομένων για τον καθορισμό των συνθηκών εργασίας και των όρων απασχόλησης· και/ή για τη ρύθμιση των σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων· και/ή για τη ρύθμιση των σχέσεων μεταξύ εργοδοτών ή των οργανώσεών τους και οργάνωσης εργαζομένων ή οργανώσεων εργαζομένων·

- 4) «συλλογική σύμβαση»: όλες οι έγγραφες συμφωνίες σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και τους όρους απασχόλησης που συνάπτονται από τους κοινωνικούς εταίρους ως αποτέλεσμα συλλογικών διαπραγματεύσεων·
- 5) «κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις»: το ποσοστό των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο για τους οποίους εφαρμόζεται συλλογική σύμβαση.

Άρθρο 4

Προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών

1. Με στόχο την αύξηση της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις, τα κράτη μέλη λαμβάνουν, σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, τουλάχιστον τα ακόλουθα μέτρα:
 - α) προωθούν την οικοδόμηση και την ενίσχυση της ικανότητας των κοινωνικών εταίρων να συμμετέχουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθών σε κλαδικό ή διακλαδικό επίπεδο·
 - β) ενθαρρύνουν τις εποικοδομητικές, ουσιαστικές και εμπειριστατωμένες διαπραγματεύσεις επί των μισθών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.
2. Τα κράτη μέλη στα οποία η κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις υπολείπεται του 70 % των εργαζομένων κατά την έννοια του άρθρου 2, επιπροσθέτως, θεσπίζουν πλαίσιο με τους αναγκαίους πρόσφορους όρους για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, είτε με νόμο κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους είτε με συμφωνία με αυτούς, και εκπονούν σχέδιο δράσης για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το σχέδιο δράσης δημοσιοποιείται και κοινοποιείται στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ II

NOMIMOΙ ΚΑΤΩΤΑΤΟΙ ΜΙΣΘΟΙ

Άρθρο 5

Επάρκεια

1. Τα κράτη μέλη με νόμιμους κατώτατους μισθούς λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίζουν ότι ο καθορισμός και η επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών διέπονται από κριτήρια που καθορίζονται για την προώθηση της επάρκειας, με στόχο την επίτευξη αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας και διαβίωσης, κοινωνικής συνοχής και σύγκλισης προς τα πάνω. Τα κράτη μέλη καθορίζουν τα εν λόγω κριτήρια σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές τους, είτε με σχετική εθνική νομοθεσία, είτε με αποφάσεις των αρμόδιων φορέων, είτε με τριμερείς συμφωνίες. Τα κριτήρια καθορίζονται κατά τρόπο σταθερό και σαφή.

2. Τα εθνικά κριτήρια της παραγράφου 1 περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα ακόλουθα στοιχεία:
 - α) την αγοραστική δύναμη των νόμιμων κατώτατων μισθών, λαμβανομένων υπόψη του κόστους διαβίωσης και της επιρροής των φόρων και των κοινωνικών παροχών·
 - β) το γενικό επίπεδο των ακαθάριστων μισθών και την κατανομή τους·
 - γ) τον ρυθμό αύξησης των ακαθάριστων μισθών·
 - δ) τις εξελίξεις στην παραγωγικότητα της εργασίας.
3. Τα κράτη μέλη χρησιμοποιούν ενδεικτικές τιμές αναφοράς για την καθοδήγηση της εκτίμησής τους ως προς την επάρκεια των νόμιμων κατώτατων μισθών σε σχέση με το γενικό επίπεδο των ακαθάριστων μισθών, όπως αυτές που χρησιμοποιούνται συνήθως σε διεθνές επίπεδο.
4. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίζουν την τακτική και έγκαιρη επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών, προκειμένου να διατηρείται η επάρκειά τους.
5. Τα κράτη μέλη συγκροτούν συμβουλευτικά όργανα για να συμβουλεύουν τις αρμόδιες αρχές στα ζητήματα που σχετίζονται με τους νόμιμους κατώτατους μισθούς.

Άρθρο 6

Διαφοροποιήσεις και κρατήσεις

1. Τα κράτη μέλη μπορούν να επιτρέπουν διαφορετικά επίπεδα νόμιμου κατώτατου μισθού για συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων. Τα κράτη μέλη διατηρούν τις εν λόγω διαφοροποιήσεις στο ελάχιστο και διασφαλίζουν ότι οι υπάρχουσες διαφοροποιήσεις δεν εισάγουν διακρίσεις, είναι αναλογικές, κατά περίπτωση χρονικά περιορισμένες, και δικαιολογούνται αντικειμενικά και λογικά από θεμιτό στόχο.
2. Τα κράτη μέλη μπορούν να επιτρέπουν κρατήσεις διά νόμου οι οποίες μειώνουν την αμοιβή που καταβάλλεται στους εργαζομένους σε επίπεδο χαμηλότερο εκείνου του νόμιμου κατώτατου μισθού. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εν λόγω κρατήσεις από τους νόμιμους κατώτατους μισθούς είναι αναγκαίες, αντικειμενικά δικαιολογημένες και αναλογικές.

Άρθρο 7

Συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό και την επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίζουν ότι οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν εγκαίρως και ουσιαστικά στον καθορισμό και την επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών, μεταξύ άλλων μέσω συμμετοχής τους στα συμβουλευτικά όργανα του άρθρου 5 παράγραφος 5, και ιδίως όσον αφορά:

- α) την επιλογή και την εφαρμογή των κριτηρίων και των ενδεικτικών τιμών αναφοράς που αναφέρονται στο άρθρο 5 παράγραφοι 1, 2 και 3 για τον καθορισμό των επιπέδων των νόμιμων κατώτατων μισθών·

- β) την επικαιροποίηση των επιπέδων των νόμιμων κατώτατων μισθών που αναφέρονται στο άρθρο 5 παράγραφος 4·
- γ) τη θέσπιση των διαφοροποιήσεων στους νόμιμους κατώτατους μισθούς και των κρατήσεων από τους νόμιμους κατώτατους μισθούς που αναφέρονται στο άρθρο 6·
- δ) τη συλλογή δεδομένων και την εκπόνηση μελετών για την ενημέρωση των αρχών που καθορίζουν τους νόμιμους κατώτατους μισθούς.

Άρθρο 8

Πραγματική πρόσβαση των εργαζομένων στους νόμιμους κατώτατους μισθούς

Τα κράτη μέλη, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, λαμβάνουν, κατά περίπτωση, τα ακόλουθα μέτρα για τη βελτίωση της πρόσβασης των εργαζομένων σε προστασία με τη μορφή νόμιμου κατώτατου μισθού:

- 1) ενισχύουν τους ελέγχους και τις επιτόπιες επιθεωρήσεις που διενεργούν οι επιθεωρήσεις εργασίας ή τα όργανα που είναι αρμόδια για την επιβολή των νόμιμων κατώτατων μισθών. Οι έλεγχοι και οι επιθεωρήσεις είναι αναλογικοί και δεν εισάγουν διακρίσεις·
- 2) καταρτίζουν κατευθυντήριες οδηγίες προς τις αρχές επιβολής των κανόνων με σκοπό την προδραστική στόχευση και τη δίωξη των μη συμμορφούμενων επιχειρήσεων·
- 3) διασφαλίζουν ότι δημοσιοποιούνται πληροφορίες σχετικά με τους νόμιμους κατώτατους μισθούς, οι οποίες είναι σαφείς, περιεκτικές και εύκολα προσβάσιμες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ III

ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 9

Δημόσιες συμβάσεις

Σύμφωνα με την οδηγία 2014/24/ΕΕ, την οδηγία 2014/25/ΕΕ και την οδηγία 2014/23/ΕΕ, τα κράτη μέλη λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για να διασφαλίζουν ότι, κατά την εκτέλεση δημόσιων συμβάσεων ή συμβάσεων παραχώρησης, οι οικονομικοί φορείς συμμορφώνονται με τους μισθούς που καθορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις για τον σχετικό κλάδο και γεωγραφική περιοχή και με τους νόμιμους κατώτατους μισθούς, στο μέτρο που υφίστανται.

Άρθρο 10

Παρακολούθηση και συλλογή δεδομένων

- 1. Τα κράτη μέλη αναθέτουν στις αρμόδιες αρχές τους την ανάπτυξη αποτελεσματικών εργαλείων συλλογής δεδομένων για την παρακολούθηση της κάλυψης από κατώτατους μισθούς και της επάρκειας αυτών.

2. Τα κράτη μέλη υποβάλλουν στην Επιτροπή ετησίως, πριν από την 1η Οκτωβρίου κάθε έτους, έκθεση με τα ακόλουθα δεδομένα:
- α) Ως προς τους νόμιμους κατώτατους μισθούς:
 - i) το επίπεδο του νόμιμου κατώτατου μισθού και το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από αυτόν·
 - ii) τις υφιστάμενες διαφοροποιήσεις και το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από αυτές·
 - iii) τις υφιστάμενες κρατήσεις·
 - iv) το ποσοστό της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις.
 - β) Ως προς την προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού η οποία παρέχεται μόνο από συλλογικές συμβάσεις:
 - i) την κατανομή σε δεκατημόρια των εν λόγω μισθών, σταθμισμένη βάσει του ποσοστού των καλυπτόμενων εργαζομένων·
 - ii) το ποσοστό της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις·
 - iii) το επίπεδο των μισθών των εργαζομένων που δεν λαμβάνουν προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού η οποία παρέχεται από συλλογική σύμβαση και τη σχέση του με το επίπεδο των μισθών των εργαζομένων που λαμβάνουν τέτοια ελάχιστη προστασία.

Τα κράτη μέλη παρέχουν τα στατιστικά στοιχεία και τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παρούσα παράγραφο με ανάλυση ανά φύλο, ηλικία, αναπηρία ή μη, μέγεθος εταιρείας και κλάδο.

Η πρώτη έκθεση καλύπτει τα έτη [X, Y, Z: τα τρία έτη που προηγούνται του έτους μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο] και υποβάλλεται έως την [1η Οκτωβρίου ΥΥ: του έτους μετά τη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο]. Τα κράτη μέλη μπορούν να παραλείψουν στατιστικά στοιχεία και πληροφορίες που δεν είναι διαθέσιμα πριν από [ημερομηνία μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο].

Η Επιτροπή μπορεί να ζητεί από τα κράτη μέλη να υποβάλουν περαιτέρω πληροφορίες κατά περίπτωση, όταν κρίνει ότι οι πληροφορίες αυτές είναι απαραίτητες για την παρακολούθηση της αποτελεσματικής εφαρμογής της παρούσας οδηγίας.

3. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι πληροφορίες σχετικά με την προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού, συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών συμβάσεων και των μισθολογικών όρων αυτών, είναι διαφανείς και δημοσίως προσβάσιμες.
4. Η Επιτροπή αξιολογεί τα δεδομένα που διαβιβάζουν τα κράτη μέλη με τις εκθέσεις της παραγράφου 2 και υποβάλλει ετήσια έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο.
5. Με βάση την έκθεση της Επιτροπής, η Επιτροπή Απασχόλησης του άρθρου 150 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης προβαίνει ετησίως σε εξέταση της προώθησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών και της επάρκειας των κατώτατων μισθών στα κράτη μέλη.

Άρθρο 11

Δικαίωμα σε επανόρθωση και προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή συνέπειες

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, χωρίς να θίγονται οι ειδικές μορφές επανόρθωσης και επίλυσης διαφορών που τυχόν προβλέπονται σε συλλογικές συμβάσεις, οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων εκείνων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, έχουν πρόσβαση σε αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών και δικαίωμα σε επανόρθωση, συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αποζημίωσης, σε περίπτωση προσβολής των δικαιωμάτων τους που σχετίζονται με τον νόμιμο κατώτατο μισθό ή την προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού η οποία παρέχεται από συλλογική σύμβαση.
2. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που είναι εκπρόσωποι εργαζομένων, από κάθε δυσμενή μεταχείριση από τον εργοδότη και από οποιεσδήποτε δυσμενείς συνέπειες που έχουν ως αιτία την υποβολή καταγγελίας στον εργοδότη ή την κίνηση οποιασδήποτε διαδικασίας με σκοπό την επιβολή της συμμόρφωσης με τα δικαιώματα που σχετίζονται με τον νόμιμο κατώτατο μισθό ή την προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού η οποία παρέχεται από συλλογική σύμβαση.

Άρθρο 12

Κυρώσεις

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν κανόνες σχετικά με τις κυρώσεις που επιβάλλονται στις περιπτώσεις παραβίασης των εθνικών διατάξεων. Οι προβλεπόμενες κυρώσεις είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 13

Εφαρμογή

Τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, εφόσον οι κοινωνικοί εταίροι το ζητήσουν από κοινού. Στην περίπτωση αυτή, τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίσουν ότι τα αποτελέσματα που επιδιώκει η παρούσα οδηγία είναι εξασφαλισμένα ανά πάσα στιγμή.

Άρθρο 14

Διάδοση πληροφοριών

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι τα εθνικά μέτρα μεταφοράς της παρούσας οδηγίας στο εθνικό δίκαιο, καθώς και οι ήδη ισχύουσες σχετικές διατάξεις που αφορούν το αντικείμενο της παρούσας οδηγίας που ορίζεται στο άρθρο 1, γνωστοποιούνται στους εργαζομένους και τους εργοδότες, συμπεριλαμβανομένων των ΜΜΕ.

Άρθρο 15

Αξιολόγηση και επανεξέταση

Η Επιτροπή διεξάγει αξιολόγηση της οδηγίας έως τις [πέντε έτη μετά την ημερομηνία μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο]. Ακολούθως, η Επιτροπή υποβάλλει στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο έκθεση εξέτασης της εφαρμογής της οδηγίας και προτείνει, στο μέτρο που ενδείκνυται, νομοθετικές τροποποιήσεις.

Άρθρο 16

Απαγόρευση της υποβάθμισης και ευνοϊκότερες διατάξεις

1. Η παρούσα οδηγία δεν αποτελεί βάσιμο λόγο για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας που ήδη παρέχεται στους εργαζομένους εντός των κρατών μελών.
2. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει το προνόμιο των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις που είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους ή να ενθαρρύνουν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή συλλογικών συμβάσεων που είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους.
3. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει οποιαδήποτε άλλα δικαιώματα που παρέχονται στους εργαζομένους από άλλες νομικές πράξεις της Ένωσης.

Άρθρο 17

Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις αναγκαίες διατάξεις για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία το αργότερο έως [δύο έτη από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της]. Ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.
Οι διατάξεις αυτές, όταν θεσπίζονται από τα κράτη μέλη, περιέχουν αναφορά στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από την αναφορά αυτή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Ο τρόπος της αναφοράς αποφασίζεται από τα κράτη μέλη.
2. Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το κείμενο των ουσιωδών διατάξεων εσωτερικού δικαίου τις οποίες θεσπίζουν στον τομέα που διέπεται από την παρούσα οδηγία.

Άρθρο 18

Έναρξη ισχύος

Η παρούσα οδηγία αρχίζει να ισχύει την εικοστή ημέρα από τη δημοσίευσή της στην *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*.

Άρθρο 19

Αποδέκτες

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Βρυξέλλες,

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο
Ο Πρόεδρος

Για το Συμβούλιο
Ο Πρόεδρος