



Bruxelles, 28.10.2020
COM(2020) 682 final

2020/0310 (COD)

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană

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

EXPUNERE DE MOTIVE

1. CONTEXTUL PROPUNERII

• Motivele și obiectivele propunerii

Asigurarea unor salarii adecvate pentru lucrătorii din Uniune este esențială pentru a garanta condiții de muncă și de trai adecvate, precum și pentru a clădi economii și societăți echitabile și reziliante, în conformitate cu Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă a Organizației Națiunilor Unite și cu obiectivele de dezvoltare durabilă ale acesteia. Salariile adecvate sunt o componentă esențială a modelului UE de economie socială de piață. Convergența între statele membre în acest domeniu contribuie la realizarea promisiunii de prosperitate comună în Uniune.

În noiembrie 2017, Parlamentul European, Consiliul și Comisia au proclamat Pilonul european al drepturilor sociale (denumit în continuare „pilonul”), pentru a traduce în fapte promisiunea de prosperitate, progres și convergență a Europei și pentru ca Europa socială să devină o realitate pentru toți. Principiul nr. 6 al pilonului, referitor la „Salarii”, solicită adoptarea de salarii minime adecvate precum și stabilirea salariilor în mod transparent și previzibil, în conformitate cu practicile naționale și cu respectarea autonomiei partenerilor sociali. Agenda strategică 2019-2024, convenită în cadrul Consiliului European în iunie 2019, a solicitat punerea în aplicare a pilonului la nivelul UE și la nivel național.

Orientările politice adresate Comisiei pentru perioada 2019-2024 au anunțat un plan de acțiune vizând punerea deplină în aplicare a pilonului, inclusiv a unei inițiative privind salariile minime echitabile. Comunicarea din 14 ianuarie 2020 privind construirea unei Europe sociale puternice pentru tranziții juste¹ a prezentat o foaie de parcurs pentru pregătirea planului de acțiune și a confirmat angajamentul pentru o inițiativă privind salariile minime, ca parte a acțiunilor-cheie care trebuie întreprinse în acest context la nivelul UE. În aceeași zi a fost lansată o primă etapă a consultării partenerilor sociali cu privire la modalitatea de asigurare a unor salarii minime adecvate pentru lucrătorii din Uniune².

Cu ocazia discursului său din septembrie 2020 privind starea Uniunii, președinta von der Leyen a declarat: *„Adevărul este că, pentru prea multe persoane, munca nu mai dă roade. Dumpingul salarial distruge demnitatea muncii, penalizează antreprenorul care plătește salarii decente și denaturează concurența loială pe piața unică. Iată de ce Comisia va prezenta o propunere legislativă pentru a sprijini statele membre să instituie un cadru pentru salariile minime. Toată lumea trebuie să aibă acces la salarii minime, fie prin convenții colective, fie prin salarii minime legale.”*

Îmbunătățirea condițiilor de muncă și de trai, inclusiv prin salarii minime adecvate, este atât în avantajul lucrătorilor, cât și al întreprinderilor din Uniune. Abordarea diferențelor mari în ceea ce privește acoperirea și gradul de adecvare al salariilor minime contribuie la sporirea echității pieței muncii din UE, la stimularea îmbunătățirilor la nivelul productivității și la promovarea progresului economic și social. Concurența pe piața unică trebuie să se bazeze pe inovare și pe îmbunătățiri al productivității, precum și pe standarde sociale ridicate.

¹ Comunicarea Comisiei *O Europă socială puternică pentru tranziții juste*, COM(2020) 14 final.

² Document de consultare, Prima etapă a consultării partenerilor sociali în temeiul articolului 154 din TFUE cu privire la o posibilă acțiune care să abordeze provocările legate de salariile minime echitabile, C(2020) 83 final.

În ultimele decenii, salariile mici nu au ținut pasul cu celelalte salarii în multe state membre. Tendințele structurale care remodelează piețele muncii, cum ar fi globalizarea, digitalizarea și apariția unor noi forme de muncă atipice, în special în sectorul serviciilor, au condus la o polarizare sporită a locurilor de muncă – care la rândul său a avut ca rezultat un procent tot mai ridicat al ocupațiilor care sunt remunerate cu salarii mici și necesită o calificare redusă – și au contribuit la erodarea structurilor tradiționale de negocieri colective. Acest lucru a condus la agravarea sărăciei persoanelor încadrate în muncă și a inegalității salariale.

Rolul salariilor minime devine chiar mai important în perioadele de recesiune economică. Criza COVID-19 a afectat în mod deosebit sectoarele cu un procent mai ridicat de lucrători cu salarii mici, cum ar fi comerțul cu amănuntul și turismul, și a avut un impact mai puternic asupra categoriilor sociale defavorizate. Este esențial să se asigure lucrătorilor din Uniune accesul la oportunități de angajare și la salarii minime adecvate, pentru a sprijini o redresare economică sustenabilă și incluzivă.

Protecția salariului minim poate fi asigurată prin convenții colective (cum este cazul în 6 state membre) sau prin salarii minime legale stabilite prin lege (cum este cazul în 21 de state membre).

Atunci când este stabilită la niveluri adecvate, protecția salariului minim asigură un trai decent lucrătorilor, ajută la sprijinirea cererii interne, întărește stimulentele pentru muncă și reduce sărăcia și inegalitatea în rândul persoanelor încadrate muncă aflate la capătul inferior al distribuției salariale. Protecția salariului minim sprijină de asemenea egalitatea de gen, deoarece numărul femeilor care câștigă salarii minime sau aproape minime îl depășește pe cel al bărbaților.

Cu toate acestea, mulți lucrători nu sunt în prezent protejați prin salarii minime adecvate în UE.

În majoritatea statelor membre cu salarii minime legale la nivel național, salariile minime sunt prea mici față de celelalte salarii sau prea mici pentru a asigura un trai decent, chiar dacă ele au crescut în ultimii ani. Salariile minime legale la nivel național³ sunt mai mici de 60 % din salariul median brut și/sau de 50 % din salariul mediu brut în aproape toate statele membre⁴. În 2018, salariul minim legal nu a oferit venituri suficiente pentru ca un salariat singur, remunerat cu salariul minim, să atingă pragul riscului de sărăcie în nouă state membre. În plus, anumite categorii specifice de lucrători sunt excluse de la protecția salariului minim legal la nivel național. Statele membre cu o acoperire mare a negocierilor colective tind să aibă un procent redus al lucrătorilor cu salarii mici și salarii minime ridicate. Cu toate acestea, tot în statele membre care se bazează exclusiv pe negocierile colective, unii lucrători nu au acces la protecția salariului minim. Procentul lucrătorilor care nu sunt acoperiți este cuprins între 10 % și 20 % în patru țări și atinge 55 % într-o țară.

În acest context, directiva propusă își propune să asigure faptul că lucrătorii din Uniune sunt protejați prin salarii minime adecvate, care le permit să ducă un trai decent oriunde ar lucra. Pentru a atinge acest obiectiv general, propunerea stabilește un cadru pentru a îmbunătăți gradul de adecvare al salariilor minime și pentru a spori accesul lucrătorilor la protecția salariului minim. Aceste obiective sunt relevante atât pentru sistemele de salarii minime legale, cât și pentru cele care se bazează pe negocieri colective. Directiva propusă este concepută pentru a atinge aceste obiective, respectând și ținând în același timp pe deplin

³ Indicatorii și valorile de referință aferente se referă la salariile minime lunare.

⁴ Indicatorii de adecvare utilizați în mod obișnuit la nivel internațional, de exemplu indicele Kaitz, compară salariul minim cu salariul median sau cu salariul mediu. În plus, un standard de viață decent definit de Consiliul Europei compară salariul minim net cu salariul mediu net.

seama de specificitățile sistemelor naționale, de competențele naționale, de autonomia partenerilor sociali și de libertatea contractuală. Ea este de asemenea concepută astfel încât să protejeze accesul la ocupare și să ia în considerare efectele asupra creării de locuri de muncă și asupra competitivității, inclusiv pentru IMM-uri. Directiva propusă oferă suficientă flexibilitate pentru a lua în considerare evoluțiile sociale și economice, inclusiv tendințele în materie de productivitate și ocupare.

Pentru a atinge aceste obiective, ea vizează promovarea negocierilor colective privind salariile în toate statele membre. Negocierile colective joacă un rol-cheie pentru o protecție adecvată a salariului minim. Țările cu o acoperire înaltă a negocierilor colective tind să afișeze un procent mai redus al lucrătorilor cu salarii mici, salarii minime mai mari în raport cu salariul median, inegalități salariale mai mici și salarii mai mari în raport cu celelalte țări. În statele membre în care protecția salariului minim este asigurată exclusiv prin convenții colective, gradul de adecvare al acesteia și procentul lucrătorilor protejați sunt direct determinate de caracteristicile și de funcționarea sistemului negocierilor colective. Și în statele membre cu salarii minime legale, negocierile colective au un efect puternic asupra gradului de adecvare al salariului minim. Prin faptul că influențează evoluția generală a salariilor, negocierile colective asigură salarii peste nivelul minim stabilit de lege și determină îmbunătățiri ale acestuia. Ele stimulează totodată creșterea productivității.

Pentru țările în care există salarii minime legale, directiva propusă are scopul de a asigura faptul că statele membre instituie condițiile pentru stabilirea unor salarii minime legale la niveluri adecvate, ținând seama în același timp de condițiile socioeconomice, precum și de diferențele regionale și sectoriale. Existența unor criterii definite în mod clar și stabil și care să vizeze promovarea unui grad corespunzător de adecvare, alături de un cadru de guvernare care să asigure actualizări periodice și în timp util, precum și o implicare efectivă a partenerilor sociali, contribuie la asigurarea unui grad corespunzător de adecvare al salariilor minime legale. Directiva propusă vizează, de asemenea, realizarea unor îmbunătățiri suplimentare în ceea ce privește gradul de adecvare, limitând la minimum aplicarea unor variații ale nivelurilor salariilor minime legale pentru categorii specifice de lucrători sau aplicarea unor deduceri din remunerație.

În fine, este posibil ca lucrătorii să nu fie protejați în mod adecvat prin salarii minime din cauza unei nerespectări a convențiilor colective sau a dispozițiilor juridice naționale existente. Asigurarea conformității și a aplicării efective este esențială pentru ca lucrătorii să beneficieze de un acces efectiv la protecția salariului minim și pentru ca întreprinderile să fie protejate de concurența neloială. Prin urmare, directiva propusă vizează promovarea conformității, precum și consolidarea aplicării și monitorizării în toate statele membre într-un mod proporționat, astfel încât să nu creeze poveri administrative excesive și disproporționate pentru întreprinderile din Uniune, inclusiv pentru întreprinderile mici și mijlocii și pentru microîntreprinderi.

- **Coerența cu dispozițiile existente în domeniul de politică vizat**

Orientarea nr. 5 din Decizia (UE) 2020/1512 a Consiliului⁵ solicită statelor membre, inclusiv celor cu salarii minime legale la nivel național, să asigure o implicare efectivă a partenerilor sociali în stabilirea salariilor, asigurând salarii echitabile care să permită un nivel de trai decent și o adaptare adecvată a salariilor la evoluțiile productivității, în vederea unei convergențe ascendente. Orientarea solicită, de asemenea, statelor membre să promoveze dialogul social și negocierile colective pentru stabilirea salariilor. Ea solicită totodată solicită

⁵ Decizia (UE) 2020/1512 a Consiliului din 13 octombrie 2020 *privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre.*

statelor membre și partenerilor sociali să se asigure că toți lucrătorii au salarii adecvate și echitabile, datorită unor convenții colective sau unor salarii minime legale adecvate și ținând seama de impactul acestora asupra competitivității, creării de locuri de muncă și sărăciei persoanelor încadrate în muncă. Obiectivul general al propunerii este de a asigura faptul că lucrătorii din Uniune sunt protejați prin salarii minime adecvate. Obiectivele sale includ promovarea negocierilor colective, sprijinirea implicării partenerilor sociali și stabilirea unor criterii clare și stabile, care să sprijine un grad corespunzător de adecvare al salariului minim legal.

Directiva 2019/1152/UE⁶ solicită informarea lucrătorilor cu privire la aspectele esențiale ale locurilor lor de muncă, inclusiv remunerația. Directiva propusă prevede că statele membre trebuie să definească criterii clare și stabile, să asigure actualizări periodice și în timp util ale salariilor minime legale, precum și o implicare efectivă a partenerilor sociali, făcând astfel mai transparente evoluțiile salariului minim legal.

Directiva 2014/67/UE⁷ prevede îmbunătățirea accesului la informații pentru lucrătorii detașați, în special prin crearea de site-uri internet oficiale naționale unice privind detașarea. De asemenea, ea solicită ca informațiile relevante să se refere la diferitele niveluri minime de plată și la elementele lor constitutive în cazul în care clauzele și condițiile de încadrare în muncă sunt stabilite prin convenții colective în conformitate cu Directiva 96/71. Directiva 2014/67/UE prevede de asemenea instituirea unui mecanism de asigurare a răspunderii directe a subcontractantului, care să acopere cel puțin sectorul construcțiilor și nivelurile minime de plată. Facilitarea accesului la informațiile legate de nivelurile de plată minime legale, astfel cum se prevede în Directiva 2014/67/UE, sprijină obiectivele prezentei propuneri, și anume asigurarea unei protecții adecvate a salariului minim în UE. Prin consolidarea aplicării cadrelor pentru salariile minime legale, prin sprijinirea dezvoltării unor sisteme fiabile de monitorizare și de colectare a datelor și prin asigurarea accesului la mecanisme eficiente de soluționare a litigiilor și a dreptului la reparații al lucrătorilor, directiva propusă contribuie, de asemenea, la obiectivele Directivei 2014/67/EU.

Directiva 2006/54/CE⁸ urmărește să asigure punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește încadrarea în muncă și munca. Deoarece majoritatea celor care câștigă salarii minime sunt femei, prezenta propunere sprijină egalitatea de gen și reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați prin stabilirea unui cadru pentru salariile minime adecvate în UE. Prin urmare, directiva propusă contribuie indirect la punerea efectivă în aplicare a obiectivelor politice ale Directivei 2006/54/CE.

Directiva 2000/78/CE⁹ interzice discriminarea directă sau indirectă la locul de muncă, în special discriminarea pe motive de vârstă, în ceea ce privește condițiile de muncă, inclusiv remunerarea [articolul 3 litera (c)]. Ea permite tratamentul diferențiat dacă acesta este justificat în mod obiectiv și rezonabil de un scop legitim, cum ar fi politica de ocupare a forței

⁶ Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 *privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană*.

⁷ Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 *privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne (Regulamentul IMI)*.

⁸ Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 *privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă)*.

⁹ Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 *de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă*.

de muncă sau obiectivele de formare profesională. Directiva propusă este în concordanță cu această abordare, deoarece ea impune ca variațiile în nivelurile salariilor minime legale să fie limitate la minimum și, dacă acest lucru este relevant și justificat în mod obiectiv și rezonabil de un scop legitim, ca aceste variații să fie nediscriminatorii, proporționate și limitate în timp.

Recomandarea Comisiei din 3 octombrie 2008 privind incluziunea activă a persoanelor excluse de pe piața muncii¹⁰ pune în centrul acțiunii Uniunii și a statelor membre promovarea locurilor de muncă de calitate printr-un sprijin adecvat pentru venit și prin politici incluzive privind piața muncii, inclusiv remunerarea și condițiile de muncă, în vederea prevenirii sărăciei persoanelor încadrate în muncă. Directiva propusă vizează îmbunătățirea condițiilor de muncă și reducerea sărăciei persoanelor încadrate în muncă, prin stabilirea unui cadru pentru niveluri adecvate ale salariilor minime și pentru acces la protecția salariului minim asigurată prin convenții colective sau stabilită prin dispoziții juridice.

Directiva propusă se referă direct la „clauza socială” a Directivei 2014/24/UE¹¹ privind achizițiile publice, care figurează și în directivele conexe 2014/23/UE¹² și 2014/25/UE¹³. „Clauza socială” menționată impune statelor membre să ia măsuri pentru a se asigura că, la executarea contractelor de achiziții publice și de concesiune, operatorii economici se conformează obligațiilor aplicabile prevăzute de legislația muncii. În acest scop, directiva propusă impune statelor membre să ia măsuri adecvate pentru a se asigura că, la executarea contractelor publice sau de concesiune, operatorii economici respectă salariile stabilite prin convențiile colective relevante sau salariile minime legale, atunci când acestea există. Acest lucru poate contribui la consolidarea aplicării cerințelor stabilite prin „clauza socială” a directivelor menționate anterior.

Conținutul actelor menționate mai sus a fost analizat în mod corespunzător și luat în considerare în cursul procesului de pregătire a directivei propuse. Prin urmare, pe de o parte, propunerea este coerentă cu dispozițiile existente, iar pe de altă parte, ea introduce evoluțiile legislative necesare pentru atingerea obiectivelor Uniunii.

- **Coerența cu alte politici ale Uniunii**

Directiva propusă va contribui la obiectivele Uniunii de a promova bunăstarea popoarelor sale, de a dezvolta o economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate (articolul 3 din TFUE) și de a promova îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă (articolul 151 din TFUE). Ea abordează de asemenea drepturile prevăzute în Carta drepturilor fundamentale a UE, în legătură cu dreptul lucrătorilor la condiții de muncă corecte și echitabile (articolul 31). Directiva propusă contribuie în egală măsură la implementarea următoarelor principii ale Pilonului european al drepturilor sociale:

- Principiul nr. 6 (Salarii): În conformitate cu acest principiu, propunerea are ca scop să asigure salarii minime adecvate, astfel încât lucrătorii din Uniune să aibă dreptul la salarii echitabile care să asigure un nivel de trai decent, cu respectarea deplină a tradițiilor naționale și a autonomiei partenerilor sociali.

¹⁰Recomandarea Comisiei din 3 octombrie 2008 *privind incluziunea activă a persoanelor excluse de pe piața muncii* (2008/867/CE).

¹¹Directiva 2014/24/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 *privind achizițiile publice și de abrogare a Directivei 2004/18/CE*.

¹²Directiva 2014/23/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 *privind atribuirea contractelor de concesiune*.

¹³Directiva 2014/25/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 *privind achizițiile efectuate de entitățile care își desfășoară activitatea în sectoarele apei, energiei, transporturilor și serviciilor poștale și de abrogare a Directivei 2004/17/CE*.

Ea prevede totodată stabilirea salariilor minime legale într-un mod transparent și previzibil.

- Principiul nr. 8 (Dialogul social și participarea lucrătorilor): Propunerea vizează promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor, în vederea încurajării unei protecții a salariului minim, asigurată prin convențiile colective, și a promovării participării partenerilor sociali la stabilirea, actualizarea și implementarea salariilor minime legale.
- Principiul nr. 2 (Egalitatea de gen); Întrucât majoritatea celor care câștigă salarii minime sunt femei, prin sprijinirea unor salarii minime adecvate, propunerea va sprijini egalitatea de gen și va contribui la reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați.
- Principiul nr. 3 (Egalitatea de șanse): Orice persoană are dreptul la egalitate de tratament și egalitate de șanse în ceea ce privește angajarea, indiferent de gen, vârstă, origine rasială sau etnică, religie sau convingere, handicap sau orientare sexuală. Prin obiectivul său de a asigura accesul la o protecție adecvată a salariului minim pentru lucrătorii din Uniune, propunerea va contribui la asigurarea egalității de tratament și la promovarea egalității de șanse la angajare.

Directiva propusă este de asemenea coerentă cu prioritățile semestrului european. În conformitate cu Orientarea nr. 5 privind ocuparea forței de muncă, inițiativa susține solicitarea adresată statelor membre în Strategia anuală privind creșterea durabilă 2021¹⁴ de a adopta măsuri pentru a asigura condiții de muncă echitabile. În plus, ea susține totodată obiectivele stabilite în Strategia anuală privind creșterea durabilă 2020¹⁵, potrivit căreia, în contextul adâncirii diviziunilor sociale, asigurarea faptului că fiecare lucrător din Uniune câștigă un salariu echitabil este un obiectiv de politică important. Ea este de asemenea în concordanță cu recomandările specifice adresate anumitor state membre începând din 2011¹⁶.

2. TEMEI JURIDIC, SUBSIDIARITATE ȘI PROPORȚIONALITATE

• Temei juridic

Directiva propusă se bazează pe articolul 153 alineatul (1) litera (b) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), care prevede ca Uniunea să sprijine și să completeze acțiunile statelor membre în domeniul condițiilor de muncă, în limitele principiului subsidiarității și al proporționalității [articolul 5 alineatele (3) și (4) din TUE]. Deoarece nu conține măsuri care să afecteze în mod direct nivelul salariilor, directiva propusă respectă pe deplin limitele impuse acțiunii Uniunii prin articolul 153 alineatul (5) din TFUE.

Articolul 153 alineatul (2) permite stabilirea unor cerințe minime prin intermediul directivelor, evitând în același timp impunerea de constrângeri administrative, financiare și juridice într-un mod susceptibil să frâneze crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii.

¹⁴Comunicarea Comisiei COM(2020) 575 final.

¹⁵Comunicarea Comisiei COM(2019) 650 final.

¹⁶A se vedea anexa A12.11 la Evaluarea impactului.

- **Subsidiaritate (în cazul competențelor neexclusive)**

Accesul la un salariu minim care să garanteze un nivel de trai decent este un element esențial al unor condiții de muncă adecvate. În timp ce salariul la nivel național ține fără echivoc de competența statelor membre, diferențele mari la nivelul standardelor pentru accesarea unui salariu minim adecvat fac parte din condițiile de muncă și creează discrepanțe importante pe piața unică, care pot fi abordate cel mai bine la nivelul Uniunii.

Lucrătorii din majoritatea statelor membre sunt afectați de un grad insuficient de adecvare și/sau de lacune în ceea ce privește acoperirea protecției salariului minim. Aceste probleme îi afectează deopotrivă pe lucrătorii din țările cu salarii minime legale și pe cei din țările care se bazează pe negocierile colective. Mai mult, este posibil ca în viitor să fie afectați mai mulți lucrători, din cauza declinului susținut al negocierilor colective și a polarizării crescânde a piețelor muncii. Privind în perspectivă, acest lucru creează provocări în ceea ce privește instituirea unor condiții de concurență echitabile pe piața unică și asigurarea faptului că concurența se bazează pe standarde sociale ridicate, pe inovare și pe îmbunătățiri ale productivității.

Politicile privind salariul minim sunt supuse supravegherii multilaterale în cadrul semestrului european, iar UE a emis orientări de politică în atenția anumitor state membre. Cu toate acestea, în timp ce în ultimii ani mai multe state membre au luat măsuri în direcția îmbunătățirii sistemelor lor de stabilire a salariului minim, acțiunile naționale nu au fost suficiente pentru a aborda problema gradului insuficient de adecvare și/sau de acoperire al protecției salariului minim. Fără o acțiune politică la nivelul UE, este posibil ca țările, în mod individual, să fie puțin dispuse să își îmbunătățească nivelurile salariului minim, din cauza percepției potrivit căreia acest lucru le-ar putea afecta competitivitatea externă a costurilor.

Acțiunea la nivelul UE va fi mai eficace decât acțiunea la nivel național în ceea ce privește consolidarea sistemelor de stabilire a salariului minim. Ea va crea așteptări mai clare, va asigura faptul că progresele nu sunt parțiale sau inegale și va consolida încrederea dintre statele membre și partenerii sociali. Acest lucru va contribui la asigurarea impulsului necesar pentru reformarea mecanismelor de stabilire a salariului minim la nivel național. Acțiunea la nivelul UE va contribui, prin urmare, la asigurarea unor condiții de concurență echitabile pe piața unică, prin faptul că va contribui la soluționarea diferențelor mari în ceea ce privește acoperirea și gradul de adecvare al salariilor minime, diferențe care nu sunt justificate de condiții economice subiacente. Acest lucru nu poate fi realizat în mod suficient printr-o acțiune necoordonată a statelor membre.

Directiva propusă stabilește un cadru pentru standarde minime și respectă competențele statelor membre de a stabili standarde mai ridicate, fără a aduce atingere rolului pe care statele membre îl pot încredința partenerilor sociali, în conformitate cu tradițiile naționale și cu respectarea deplină a libertății contractuale a partenerilor sociali. În concordanță cu articolul 153 alineatul (2) litera (b) din TFUE, directiva propusă va sprijini și va completa activitățile statelor membre prin cerințe minime pentru o punere în aplicare treptată.

- **Proportionalitate**

Directiva propusă prevede standarde minime, asigurând astfel faptul că gradul de intervenție va fi menținut la nivelul minim necesar pentru a atinge obiectivele propunerii. Statele membre care au instituit deja dispoziții mai favorabile decât cele prezentate în prezenta propunere de directivă nu vor trebui să își modifice sistemele de stabilire a salariului minim. Statele membre pot decide, de asemenea, să nu se limiteze la standardele minime prevăzute de directiva propusă.

Propunerea respectă tradițiile naționale încetățenite în ceea ce privește stabilirea salariilor minime. În particular, ea respectă pe deplin competențele statelor membre și ale partenerilor sociali de a determina nivelul salariilor lor minime în conformitate cu articolul 153 alineatul (5) din TFUE. Protecția salariului minim va continua să fie asigurată prin convenții colective sau prin dispoziții juridice, cu respectarea deplină a competențelor naționale și a libertății contractuale a partenerilor sociali.

Mai mult, directiva propusă le permite statelor membre ca, la punerea în aplicare a dispozițiilor sale, în special a celor referitoare la negocierile colective și la salariile minime legale, să țină seama de circumstanțele lor economice naționale și de specificul sistemelor lor de stabilire a salariului minim.

Prin urmare, propunerea lasă cât mai mult spațiu posibil pentru deciziile naționale, realizând în același timp obiectivele de îmbunătățire a condițiilor de muncă, prin stabilirea unui cadru care le va permite lucrătorilor din Uniune să aibă acces la protecția salariului minim. Principiul proporționalității este respectat, având în vedere dimensiunea și natura problemelor identificate.

- **Alegerea instrumentului**

Articolul 153 alineatul (2) litera (b) din TFUE, coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (b) din TFUE, prevede în mod explicit că directivele pot fi utilizate pentru a stabili cerințe minime privind condițiile de muncă, care urmează să fie puse treptat în aplicare de statele membre.

3. REZULTATELE EVALUĂRILOR EX POST, ALE CONSULTĂRILOR CU PĂRȚILE INTERESATE ȘI ALE EVALUĂRILOR IMPACTULUI

- **Consultări cu părțile interesate**

În conformitate cu articolul 154 din TFUE, Comisia a realizat o consultare în două etape a partenerilor sociali cu privire la posibile acțiuni ale UE în domeniul salariilor minime:

- În prima etapă, între 14 ianuarie și 25 februarie 2020, Comisia a consultat partenerii sociali în legătură cu necesitatea unei inițiative privind salariile minime și cu posibila direcție a acesteia¹⁷.
- În cea de-a doua etapă, între 3 iunie și 4 septembrie 2020, Comisia a consultat partenerii sociali cu privire la conținutul și la instrumentul juridic al propunerii preconizate¹⁸.

Organizațiile lucrătorilor au fost în general de acord cu obiectivele și cu conținutul posibil al inițiativei, identificate în documentul de consultare din cea de-a doua etapă. Acestea au subliniat că tradițiile naționale și autonomia partenerilor sociali trebuie respectate. Organizațiile patronale și-au manifestat în general sprijinul pentru majoritatea obiectivelor și pentru posibila orientare a unei inițiative a UE, astfel cum se menționează în documentul de consultare. Cu toate acestea, având în vedere diversitatea cadrelor naționale, unele dintre ele au pus sub semnul întrebării valoarea adăugată a acțiunii de reglementare a UE în ceea ce

¹⁷Document de consultare, *Prima etapă a consultării partenerilor sociali în temeiul articolului 154 din TFUE cu privire la o posibilă acțiune care să abordeze provocările legate de salariile minime echitabile*, C(2020) 83 final.

¹⁸Document de consultare, *A doua etapă a consultării partenerilor sociali cu privire la o posibilă acțiune care să abordeze provocările legate de salariile minime echitabile*, C(2020) 3570 final, însoțită de Documentul de lucru al serviciilor Comisiei SWD(2020) 105 final.

privește stabilirea salariului minim și au subliniat că trebuie respectate pe deplin competențele statelor membre și/sau ale partenerilor sociali.

În timp ce sindicatele au solicitat Comisiei să propună o directivă cu cerințe minime obligatorii, niciuna dintre organizațiile patronale nu a fost în favoarea unei directive obligatorii în domeniul salariilor minime.

Nu a existat un acord între partenerii sociali în ceea ce privește deschiderea de negocieri pentru încheierea unui acord la nivelul Uniunii, așa cum se prevede la articolul 155 din TFUE.

S-au colectat de asemenea opinii ale publicului, prin răspunsurile la Sondajul Eurobarometru standard 92 (toamna 2019), care a inclus întrebări legate de prioritățile Uniunii Europene (inclusiv de salariul minim).

Au fost efectuate schimburi de opinii direcționate cu statele membre prin intermediul următoarelor comitete ale Consiliului: Comitetul pentru ocuparea forței de muncă, Comitetele pentru protecția socială și Comitetul pentru politici economice¹⁹. Parlamentul European²⁰ și Comitetul Economic și Social European²¹ au adoptat, de asemenea, avize relevante pentru o inițiativă a UE privind salarii minime adecvate²².

- **Obținerea și utilizarea expertizei**

Comisia a contractat studii de la experți externi pentru a colecta dovezi care au fost utilizate în sprijinul evaluării impactului. Printre acestea s-au numărat:

- Un studiu privind „Indexarea salariului minim legal” (*Indexation of statutory minimum wage*) de Diane Delaurens și Etienne Wasmer²³;
- Un studiu privind „Efectele salariilor minime legale asupra întreprinderilor mici și mijlocii” (*Effects of statutory minimum wages on small and medium-sized enterprises*) de Attila Lindner, University College London²⁴;
- Un studiu privind „Efectele salariilor minime stabilite prin convenții colective în țările nordice” (*Effects of collectively agreed minimum wages in the Nordic countries*) de Per Skedinger, Institutul de Cercetări în Economia Industrială (IFN)²⁵.

În plus, Comisia s-a bazat pe contractele sale actuale pentru a colecta dovezi care au fost utilizate în sprijinul acestei evaluări a impactului. Printre acestea s-au numărat:

- Un set de rapoarte de expertiză privind sistemele de stabilire a salariului minim din statele membre ale UE (un raport de expertiză pentru fiecare stat membru), furnizate de Centrul European de Expertiză (ECE);

¹⁹ A se vedea anexa A.2.3 la Evaluarea impactului.

²⁰ Rezoluția Parlamentului European din 10 octombrie 2019 referitoare la *politicile de ocupare a forței de muncă și politicile sociale ale zonei euro*, 2019/2111.

²¹ Avizul CESE din 18 septembrie 2020, pe tema „Salarii minime decente în Europa”, SOC/632.

²² A se vedea anexa A.2.4 la Evaluarea impactului.

²³ Studiu realizat de un contractant extern, comandat la mijlocul anului 2019 în scopul pregătirii evaluării impactului.

²⁴ Studiu realizat de un contractant extern, comandat la mijlocul anului 2019 în scopul pregătirii evaluării impactului.

²⁵ Studiu realizat de un contractant extern, comandat la mijlocul anului 2019 în scopul pregătirii evaluării impactului.

- Simulări, în cadrul unui contract existent, cu modelul impozite-prestații al OCDE privind indicatorii de adecvare și efectele de stimulare ale salariilor minime.

În cadrul cadrului de cooperare existent cu Eurofound, Comisia a solicitat și a primit:

- Trei rapoarte de țară privind stabilirea salariilor minime și gradul de adecvare al acestora, precum și dezbateri de politici conexe având ca obiect Austria, Italia și Cipru.

Evaluarea Comisiei s-a bazat, de asemenea, pe cartografierea politicilor din statele membre și pe revizuirea literaturii și a dezbaterilor politice conexe în domeniu. Pe lângă acestea, mai multe direcții generale ale Comisiei Europene²⁶ au furnizat contribuții analitice. În particular, s-a realizat o analiză de microsimitare a impactului economic, social și fiscal-bugetar al salariilor minime, utilizându-se modelul Euromod. Pe lângă aceasta, s-au efectuat simulări bazate pe modele, pentru a se evalua impactul macroeconomic al salariilor minime, utilizându-se modelul QUEST. În fine, s-a realizat o analiză a caracteristicilor persoanelor care câștigă salariul minim și a celor care câștigă salarii mici, pornindu-se de la date individuale anonimizate obținute prin sondajele EU-SILC și EU-SES.

• **Evaluarea impactului**

În lumina politicii privind o mai bună legiferare, Comisia a efectuat o evaluare a impactului mai multor opțiuni de politică. Aceste activități s-au bazat pe consultări structurate în cadrul Comisiei, prin intermediul unui grup de coordonare interservicii.

Evaluarea impactului a fost prezentată Comitetului de control normativ (CCN) și discutată cu acesta. Recomandările făcute de CCN în primul său aviz (negativ) din 2 octombrie 2020 au fost abordate în special prin următoarele măsuri: (i) o mai bună precizare a măsurii în care problemele, obiectivele specifice, soluțiile propuse și impactul acestora se aplică diferitelor tipuri de sisteme de stabilire a salariului minim; (ii) o mai bună clarificare a modului în care, prin analizarea problemei, se evaluează gradul de inadecvare al salariilor minime la nivelul tuturor statele membre; (iii) oferirea de argumente suplimentare în sprijinul conformității inițiativei legislative cu temeiul juridic ales și cu principiile subsidiarității și proporționalității; și (iv) clarificarea justificării care stă la baza compoziției pachetelor de politici evaluate. Pentru a aborda rezervele formulate de CCN în al doilea său aviz (aviz pozitiv cu rezerve) din 14 octombrie 2020, raportul de evaluare a impactului a oferit clarificări suplimentare în legătură cu o serie de elemente: raționamentul pe care se bazează compoziția pachetelor de opțiuni, cele mai relevante măsuri pentru succesul fiecărui pachet de opțiuni, impactul asupra IMM-urilor, alegerea pachetului preferat și implicațiile acestei alegeri pentru țările care se bazează pe negocierile colective²⁷.

Pe întreg parcursul activității de evaluare a impactului, au fost luate în considerare o serie de măsuri în toate domeniile cu un rol important în abordarea gradului insuficient de adecvare și a lacunelor în materie de acoperire a salariilor minime. Evaluarea impactului a examinat trei pachete de politici, fiecare fiind compus dintr-o combinație de măsuri diferite. În urma unei evaluări a eficacității, eficienței și coerenței acestora, a fost identificat un pachet preferat.

Pachetul preferat solicită tuturor statelor membre să sprijine negocierile colective pentru stabilirea salariilor, în special atunci când acoperirea negocierilor colective este redusă,

²⁶ Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune, Direcția Generală Afaceri Economice și Financiare și Centrul Comun de Cercetare.

²⁷ A se vedea anexa I la Evaluarea impactului.

precum și să întărească atât aplicarea salariilor minime, cât și monitorizarea gradului de adecvare și a acoperirii acestora. În plus, pentru statele membre cu salarii minime legale, acesta prevede, pe de o parte, utilizarea unor criterii clare și stabile pentru a ghida stabilirea și actualizarea salariilor minime, iar pe de altă parte, un rol sporit al partenerilor sociali. Pe lângă aceasta, el limitează la strictul necesar utilizarea deducerilor și a variațiilor salariilor minime legale.

Acest pachet a fost evaluat în evaluarea impactului ca fiind cel mai eficace, eficient și coerent. Analiza cantitativă efectuată asupra unui scenariu bazat pe o creștere ipotetică a salariilor minime la 60 % din salariul median brut arată că aceasta ar spori gradul de adecvare al salariilor minime în aproximativ jumătate din statele membre. Între 10 și 20 de milioane de lucrători ar beneficia de aceste îmbunătățiri. În mai multe țări, îmbunătățirile la nivelul protecției salariului minim ar avea ca rezultat o reducere cu peste 10 % a sărăciei persoanelor încadrate în muncă și a inegalității salariale și o reducere cu aproximativ 5% sau mai mult a diferenței de remunerare între femei și bărbați²⁸. Se preconizează, de asemenea, că aceste îmbunătățiri vor spori, pe de o parte, stimulentele pentru muncă, iar pe de altă parte vor sprijini egalitatea de gen și vor contribui la reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați, având în vedere că majoritatea celor care câștigă un salariu minim (aproximativ 60% în UE) sunt femei.

Impacturile economice preconizate includ costuri mai mari ale forței de muncă pentru firme, creșterea prețurilor și, într-o mai mică măsură, profituri mai mici. Impactul asupra firmelor ar fi atenuat de o creștere a consumului în rândul persoanelor cu salarii mici, care ar sprijini cererea internă. Firmele, în particular IMM-urile, ar beneficia și de pe urma unor creșteri mai graduale și mai previzibile ale salariului minim, fapt care ar îmbunătăți mediul de afaceri.

Se așteaptă ca posibilul impact negativ asupra ocupării forței de muncă să fie limitat. Acesta ar urma să rămână sub 0,5 % din totalul ocupării forței de muncă în majoritatea cazurilor, dar ar ajunge la 1 % în trei state membre²⁹. Avantajele unei protecții îmbunătățite a salariului minim de care ar beneficia lucrătorii în cauză ar depăși cu mult posibilul impact negativ asupra acestor lucrători la nivelul ocupării.

În plus, se preconizează că impactul asupra competitivității agregate va fi mic. Pachetul preferat include suficientă flexibilitate pentru a permite statelor membre să stabilească ritmul de îmbunătățire a gradului de adecvare al salariilor minime, în lumina condițiilor economice și a riscurilor, inclusiv pentru anumite sectoare, regiuni și IMM-uri.

• **Drepturi fundamentale**

Obiectivele directivei propuse sunt în conformitate cu Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, în special cu articolul 31 alineatul (1) privind condițiile de muncă corecte și echitabile, care prevede că „*orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa*”. Propunerea facilitează totodată exercitarea drepturilor recunoscute la articolul 23³⁰ din Carta drepturilor fundamentale, care se referă în

²⁸ Rezultate medii ale impactului asupra statelor membre pentru scenariul în care salariul minim este ridicat la 60 % din salariul median brut sau la 50 % din salariul mediu brut. A se vedea anexa A.12.2 la Evaluarea impactului.

²⁹ Sensibilitatea ocupării forței de muncă la creșterile salariale a fost estimată pe baza rezultatului mediu al unui număr de 48 de studii internaționale compilate de Dube, A. (2019): *Impacts of minimum wages: review of the international evidence* („Impacturile salariilor minime: examinarea dovezilor internaționale”). Raport pregătit pentru UK Low-Pay Commission.

³⁰ Articolul 23 (Egalitatea între femei și bărbați) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene stipulează că „*Egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește*

mod specific la egalitatea dintre bărbați și femei, întrucât ea facilitează reducerea diferenței de remunerare dintre aceștia.

4. IMPLICAȚII BUGETARE

Propunerea nu necesită resurse suplimentare de la bugetul Uniunii Europene.

5. ALTE ELEMENTE

- **Planuri de punere în aplicare și modalități de monitorizare, evaluare și raportare**

Statele membre trebuie să transpună directiva în termen de doi ani de la adoptare și să comunice Comisiei măsurile naționale de executare prin intermediul bazei de date MNE. În conformitate cu articolul 153 alineatul (3) din TFUE, acestea pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a directivei.

Pentru a evalua eficacitatea inițiativei, Comisia va prezenta în fiecare an Parlamentului European și Consiliului un raport prin care va evalua evoluția gradului de adecvare și a acoperirii protecției salariului minim, pe baza datelor și a informațiilor anuale care trebuie furnizate de statele membre. Pe lângă aceasta, progresul trebuie monitorizat în cadrul procesului de coordonare a politicilor economice și de ocupare a forței de muncă la nivelul UE (semestrul european). În acest context, Comitetul pentru ocuparea forței de muncă va examina în fiecare an situația negocierilor colective pentru stabilirea salariilor și situația gradului de adecvare al protecției salariului minim în statele membre, pe baza rapoartelor elaborate de Comisie.

Comisia este pregătită să ofere asistență tehnică statelor membre, în special prin Instrumentul de sprijin tehnic³¹ și prin Fondul social european Plus³², pentru punerea în aplicare a directivei.

De asemenea, Comisia va efectua o evaluare a directivei la cinci ani de la transpunerea acesteia. În plus, Comisia va transmite ulterior Parlamentului European și Consiliului un raport de examinare a punerii în aplicare a prezentei directive.

- **Explicații detaliate ale dispozițiilor specifice ale propunerii**

Capitolul I – Dispoziții generale

Articolul 1 – Obiect

Această dispoziție definește obiectul directivei, și anume stabilirea unui cadru la nivelul Uniunii pentru a asigura atât faptul că salariile minime sunt stabilite la un nivel adecvat, cât și faptul că lucrătorii au acces la o protecție a salariului minim, sub forma unui salariu minim legal sau a unor salarii stabilite prin convenții colective.

încadrarea în muncă, munca și remunerarea. Principiul egalității nu exclude menținerea sau adoptarea de măsuri care să prevadă avantaje specifice în favoarea sexului subreprezentat”.

³¹ Propunere de Regulament al Parlamentului European și al Consiliului din 28 mai 2020 privind instituirea Instrumentului de sprijin tehnic, COM(2020) 409 final.

³² Propunere de Regulament al Parlamentului European și al Consiliului privind Fondul social european Plus, COM(2018) 382 final.

Articolul clarifică de asemenea faptul că directiva nu interferează cu libertatea statelor membre de a stabili salarii minime legale sau de a promova accesul la o protecție a salariului minim asigurată prin convențiile colective, în conformitate cu tradițiile naționale și cu respectarea deplină a libertății contractuale a partenerilor sociali. El clarifică în plus faptul că directiva nu impune nicio obligație de a introduce un salariu minim legal în statele membre în care acesta nu există și nici de a prevedea aplicabilitatea universală a convențiilor colective.

Articolul 2 – Domeniu de aplicare

Acest articol clarifică domeniul de aplicare al prezentei directive, care include lucrătorii care au un contract de muncă sau un raport de muncă definit de legislația, convențiile colective sau practicile din fiecare stat membru, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene.

Această abordare a domeniului personal de aplicare al directivei propuse a fost de asemenea urmată în sensul Directivelor 2019/1152 și 2019/1158. Ea permite abordarea riscurilor de a exclude din domeniul de aplicare al directivei propuse un număr tot mai mare de lucrători care activează în forme de ocupare atipice, cum ar fi lucrătorii casnici, lucrătorii la cerere, lucrătorii intermitenți, lucrătorii pe bază de tichete, falșii lucrători independenți, lucrătorii prin platforme online, stagiarii și ucenicii. Directiva propusă s-ar aplica acestor lucrători, atât timp cât ei îndeplinesc criteriile stabilite de Curtea de Justiție în ceea ce privește definiția unui „lucrător”.

Articolul 3 – Definiții

Această dispoziție definește o serie de termeni și concepte necesare pentru interpretarea dispozițiilor directivei.

Articolul 4 — Promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor

Această dispoziție urmărește să mărească acoperirea negocierilor colective. În acest scop, statelor membre li se cere să ia măsuri vizând promovarea capacității partenerilor sociali de a se angaja în negocieri colective pentru stabilirea salariilor și încurajarea desfășurării unor negocieri constructive, semnificative și informate cu privire la salarii.

În plus, această dispoziție solicită statelor membre în care de acoperirea negocierilor colective (astfel cum este definită la articolul 3) nu beneficiază cel puțin 70 % din lucrători să prevadă un cadru pentru negocierile colective și să stabilească un plan de acțiune pentru promovarea negocierilor colective.

Capitolul II – Salariile minime legale

Dispozițiile acestui capitol se aplică numai statelor membre cu salarii minime legale.

Articolul 5 – Gradul de adecvare

În vederea asigurării unui grad corespunzător de adecvare al salariului minim legal, această dispoziție impune statelor membre cu salarii minime legale să prevadă următoarele elemente: criterii naționale pentru stabilirea și actualizarea salariului minim legal, definite într-un mod stabil și clar; actualizări periodice și în timp util; și instituirea de organe consultative.

Criteriile naționale trebuie să includă cel puțin puterea de cumpărare a salariilor minime, nivelul general al salariilor brute și distribuția acestora, rata de creștere a salariilor brute și evoluțiile la nivelul productivității muncii. Acestea trebuie definite în conformitate cu practicile naționale, fie prin acte legislative relevante la nivel național, fie prin decizii ale organismelor competente sau prin acorduri tripartite. De asemenea, pentru a ghida evaluarea

gradului de adecvare al salariilor minime legale, statelor membre li se solicită să utilizeze valori de referință orientative, cum ar fi cele utilizate în mod obișnuit la nivel internațional³³.

Articolul 6 – Variații și deduceri

Pentru a promova un grad de adecvare corespunzător al salariilor minime pentru toate categoriile de lucrători, această dispoziție solicită statelor membre ca, prin consultare cu partenerii sociali, să limiteze atât utilizarea variațiilor salariului minim legal, cât și durata și amploarea aplicării acestora.

Articolul prevede, de asemenea, o protecție a salariilor minime legale împotriva deducerilor nejustificate sau disproporționate. Unele deduceri din salariul minim legal pot fi într-adevăr justificate de un scop legitim, de exemplu atunci când sunt dispuse de o autoritate judiciară. Altele, cum ar fi deducerile legate de echipamentul necesar pentru îndeplinirea unei activități profesionale sau deducerile alocațiilor în natură, de exemplu cazarea, pot fi nejustificate sau disproporționate.

Articolul 7 – Implicarea partenerilor sociali în stabilirea și actualizarea salariului minim legal

Această dispoziție prevede o implicare efectivă și în timp util a partenerilor sociali în stabilirea și actualizarea salariilor minime legale, inclusiv prin participarea la organismele consultative menționate la articolul 5. Ea solicită statelor membre să implice partenerii sociali în definirea criteriilor menționate la articolul 5, în actualizările salariilor minime, în stabilirea variațiilor și a deducerilor menționate la articolul 6, precum și în colectarea de date și efectuarea de studii în domeniu.

Pe lângă contribuția la asigurarea și menținerea unui grad de adecvare corespunzător al salariului minim, o implicare în timp util și efectivă a partenerilor sociali este, de asemenea, un element de bună guvernare, care permite instituirea unui proces decizional informat și incluziv.

Articolul 8 – Accesul efectiv al lucrătorilor la salariile minime legale

Această dispoziție impune statelor membre să ia măsurile necesare, în cooperare cu partenerii sociali, pentru a asigura accesul efectiv al lucrătorilor la protecția salariului minim legal. Acțiunea necesară ar consta în special în consolidarea sistemului de controale și de inspecții pe teren, furnizarea de îndrumări pentru autoritățile responsabile cu aplicarea legii și furnizarea de informații adecvate lucrătorilor cu privire la salariile minime legale aplicabile.

Capitolul III – Dispoziții orizontale

Articolul 9 – Achiziții publice

Această dispoziție impune operatorilor economici (inclusiv lanțului de subcontractare ulterior) ca, în executarea contractelor de achiziții publice și de concesiune, să respecte salariile aplicabile, fie că este vorba de salarii convenite colectiv sau de salarii minime legale, acolo unde acestea există. În contextul executării unor astfel de contracte poate într-adevăr apărea o nerespectare a prevederilor privind salariul minim legal sau a salariilor stabilite prin convenții colective, ceea ce duce la plata către lucrători a unor salarii mai mici decât protecția aplicabilă a salariului minim.

³³Indicatorii de adecvare utilizați în mod obișnuit la nivel internațional, de exemplu indicele Kaitz, compară salariul minim cu salariul median sau cu salariul mediu. Pe lângă aceștia, un standard de trai decent definit de Consiliul Europei compară salariul minim net cu salariul mediu net. Se fac de asemenea comparații frecvente între salariul minim și rata riscului de sărăcie.

Obligația stabilită în această dispoziție se încadrează în obligațiile aplicabile din domeniul legislației muncii, stabilite la articolul 18 alineatul (2) și la articolul 71 alineatul (1) din Directiva 2014/24/UE privind achizițiile publice, la articolul 36 alineatul (2) și la articolul 88 alineatul (1) din Directiva 2014/25/UE privind achizițiile efectuate de entitățile care își desfășoară activitatea în sectoarele apei, energiei, transporturilor și serviciilor poștale, precum și la articolul 30 alineatul (3) și la articolul 42 alineatul (1) din Directiva 2014/23/UE privind atribuirea contractelor de concesiune. Clarificarea dispozițiilor de mai sus și trimiterile explicite la acestea sunt menite să sprijine și să consolideze punerea lor în aplicare în domeniul salariilor minime.

Articolul 10 – Monitorizare și colectarea datelor

Această dispoziție se referă la crearea unui sistem eficace de monitorizare și colectare a datelor. Statele membre sunt obligate să le traseze autorităților lor competente sarcina dezvoltării de instrumente eficace și fiabile de colectare a datelor, care trebuie să le permită statelor membre să raporteze anual Comisiei datele relevante referitoare la acoperire și la gradul de adecvare.

Dispoziția impune statelor membre să se asigure că informațiile referitoare la convențiile colective și la dispozițiile salariale ale acestora sunt transparente și disponibile publicului.

În vederea monitorizării punerii în aplicare a prezentei directive, această dispoziție prevede de asemenea obligația Comisiei de a transmite Parlamentului European și Consiliului un raport de evaluare a evoluțiilor la nivelul gradului de adecvare și al acoperirii salariilor minime, elaborat pe baza informațiilor furnizate de statele membre. În plus, pe baza raportului Comisiei, Comitetul pentru ocuparea forței de muncă va fi însărcinat să examineze promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor și gradul de adecvare al salariilor minime în statele membre, în cadrul procesului de coordonare a politicilor economice și de ocupare a forței de muncă la nivelul UE.

Articolul 11 – Dreptul la reparații și protecția împotriva tratamentului sau a consecințelor nefavorabile

Această dispoziție impune statelor membre să se asigure că – fără a aduce atingere formelor specifice de reparație și de soluționare a litigiilor, prevăzute, după caz, în convențiile colective – lucrătorii și reprezentanții acestora au acces la o soluționare eficientă și imparțială a litigiilor și au dreptul la reparații, inclusiv la o despăgubire adecvată, precum și la o protecție eficientă împotriva oricărei forme de prejudiciu în cazul în care decid să-și exercite dreptul la apărare în ceea ce privește protecția stabilită a salariului minim. Statele membre trebuie să se asigure că lucrătorilor și reprezentanților acestora li se acordă protecție împotriva unui tratament sau a unor consecințe nefavorabile din partea angajatorului, care i-ar putea descuraja să depună plângeri atunci când le sunt încălcate drepturile.

Articolul 12 – Sancțiuni

Această dispoziție impune statelor membre să prevadă sancțiuni eficace, proporționate și disuasive în cazul încălcării dispozițiilor naționale care instituie protecția salariului minim.

Capitolul IV – Dispoziții finale

Articolul 13 – Punere în aplicare

Această dispoziție subliniază faptul că, în temeiul articolului 153 alineatul (3) din TFUE, statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a directivei, atunci când

partenerii sociali solicită acest lucru și atât timp cât statele membre iau măsurile necesare care să le permită să garanteze în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă.

Articolul 14 - Diseminarea informațiilor

Această dispoziție urmărește să asigure o sensibilizare la nivelul statelor membre în ceea ce privește drepturile conferite de prezenta directivă, precum și de alte dispoziții existente deja în domeniu.

Articolul 15 – Evaluare și examinare

Această dispoziție stipulează că Comisia va efectua o evaluare a directivei la cinci ani de la transpunerea acesteia. Comisia va raporta ulterior colegiului, examinând punerea în aplicare a directivei și, dacă consideră necesar, va face propuneri privind revizuirea și actualizarea acesteia.

Articolul 16 – Menținerea nivelului de protecție și dispoziții mai favorabile

Aceasta este o dispoziție standard care permite statelor membre să asigure un nivel mai ridicat de protecție decât cel garantat de directiva propusă și care împiedică utilizarea sa în vederea reducerii standardelor existente în aceleași domenii.

Articolul 17 – Transpunere

Acestea sunt dispoziții standard care stabilesc perioada maximă pe care o au la dispoziție statele membre pentru a transpune directiva în legislația națională și pentru a comunica textele relevante Comisiei (doi ani), precum și obligația statelor membre de a comunica Comisiei informații referitoare la aplicarea prezentei directive.

Articolul 18 – Intrare în vigoare

Aceasta este o dispoziție standard care stipulează faptul că Directiva intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în Jurnalul Oficial.

Articolul 19 – Destinatari

Aceasta este o dispoziție standard privind destinatarii, care clarifică faptul că directiva se adresează statelor membre.

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

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

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European¹,

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor²,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară,

întrucât:

- (1) În temeiul articolului 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană, obiectivele Uniunii sunt, printre altele, să promoveze bunăstarea popoarelor sale și să acționeze pentru dezvoltarea durabilă a Europei, întemeiată pe o economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate.
- (2) Articolul 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene³ prevede dreptul fiecărui lucrător la condiții de muncă care să-i respecte sănătatea, securitatea și demnitatea.
- (3) Carta socială europeană stabilește că toți lucrătorii au dreptul la condiții de muncă corecte. Ea recunoaște dreptul tuturor lucrătorilor la o remunerație echitabilă, suficientă ca să asigure un nivel de trai decent pentru ei și familiile lor. Articolul 4 din Cartă recunoaște rolul convențiilor colective încheiate în mod liber, precum și pe cel al mecanismelor de stabilire a salariului minim legal, în a asigura exercitarea efectivă a acestui drept.
- (4) Capitolul II al Pilonului european al drepturilor sociale, proclamat la Göteborg la 17 noiembrie 2017, stabilește un set de principii destinate să servească drept ghid pentru asigurarea unor condiții de muncă echitabile. Principiul nr. 6 al Pilonului european al drepturilor sociale reafirmă dreptul lucrătorilor la salarii echitabile care asigură un nivel de trai decent. El prevede de asemenea că trebuie asigurate salarii minime adecvate, care să poată răspunde necesităților lucrătorului și ale familiei acestuia, ținând cont de condițiile economice și sociale existente la nivel național și protejând totodată accesul la un loc de muncă și stimulentele pentru căutarea unui loc de muncă. În plus, el reamintește că sărăcia persoanelor încadrate în muncă trebuie să fie

¹ JO C , , p. .

² JO C , , p. .

³ Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, 2012/C 326/02 JOUE C326/391 din 26.10.2012.

preîntâmpinată și că toate salariile trebuie să fie fixate într-un mod transparent și previzibil, cu respectarea autonomiei partenerilor sociali.

- (5) Orientarea nr. 5 din Decizia (UE) 2020/1512 a Consiliului privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre⁴ solicită statelor membre să asigure o implicare efectivă a partenerilor sociali în stabilirea salariilor, asigurând salarii echitabile care să permită un nivel de trai decent și o adaptare adecvată a salariilor la evoluțiile productivității, în vederea unei convergențe ascendente. Orientarea solicită de asemenea statelor membre să promoveze dialogul social și negocierile colective pentru stabilirea salariilor. Ea solicită totodată statelor membre și partenerilor sociali să se asigure că toți lucrătorii beneficiază de salarii adecvate și echitabile, datorită unor convenții colective sau unor salarii minime legale adecvate și ținând seama de impactul acestora asupra competitivității, a creării de locuri de muncă și a sărăciei persoanelor încadrate în muncă. Strategia anuală privind creșterea durabilă 2021⁵ stipulează că statele membre trebuie să adopte măsuri pentru a asigura condiții de muncă echitabile. În plus, Strategia anuală privind creșterea durabilă 2020⁶ a reamintit că, în contextul adâncirii diviziunilor sociale, este important să se asigure faptul că fiecare lucrător câștigă un salariu adecvat. De asemenea, o serie de recomandări specifice au fost adresate anumitor state membre în domeniul salariilor minime. Cu toate acestea, este posibil ca țările, în mod individual, să fie puțin dispuse să își îmbunătățească nivelurile salariului minim, din cauza percepției potrivit căreia acest lucru le-ar putea afecta competitivitatea externă a costurilor.
- (6) Îmbunătățirea condițiilor de muncă și de trai, inclusiv prin salarii minime adecvate, este atât în avantajul lucrătorilor, cât și al întreprinderilor din Uniune și este o premisă a realizării unei creșteri incluzive și sustenabile. Abordarea diferențelor mari în ceea ce privește acoperirea și gradul de adecvare al protecției salariului minim contribuie la îmbunătățirea echității pieței muncii din UE și promovează progresul economic și social și convergența ascendentă. Concurența pe piața unică trebuie să se bazeze pe standarde sociale ridicate, pe inovare și pe îmbunătățiri ale productivității, asigurând condiții de concurență echitabile.
- (7) Atunci când sunt stabilite la niveluri adecvate, salariile minime protejează veniturile lucrătorilor defavorizați, contribuie la asigurarea unui trai decent și limitează scăderea veniturilor în perioadele nefaste, astfel cum se recunoaște în Convenția 131 a Organizației Internaționale a Muncii privind instituirea unui sistem de stabilire a salariului minim. Salariile minime contribuie la susținerea cererii interne, consolidează stimulentele pentru încadrarea în muncă și reduc inegalitățile salariale și sărăcia persoanelor încadrate în muncă.
- (8) Femeile, lucrătorii tineri și cei cu un nivel scăzut de calificare, precum și persoanele cu handicap, au o probabilitate mai mare decât alte grupuri de a câștiga un salariu minim sau salarii mici. În timpul recesiunilor economice, cum ar fi criza COVID-19, rolul salariilor minime în protejarea lucrătorilor cu salarii mici devine din ce în ce mai important și este esențial pentru a sprijini o redresare economică sustenabilă și incluzivă. Abordarea salariului minim contribuie la egalitatea de gen, la eliminarea

⁴ Decizia 2020/1512/UE a Consiliului din 13 octombrie 2020 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre (JO L 344, 19.10.2020, p.22-28).

⁵ Comunicarea Comisiei COM(2020) 575 final.

⁶ Comunicarea Comisiei COM(2019) 650 final.

diferenței de remunerare și de pensie între femei și bărbați, precum și la ridicarea femeilor din sărăcie.

- (9) Pandemia de COVID-19 are un impact semnificativ asupra sectorului serviciilor și asupra firmelor mici, ambele având un procent ridicat de lucrători care câștigă salariul minim. În plus, salariile minime sunt importante și din perspectiva tendințelor structurale care remodelează piețele muncii și care se caracterizează tot mai mult prin procente ridicate ale formelor de muncă atipice și precare. Aceste tendințe au condus la o polarizare sporită a locurilor de muncă, având ca rezultat un procent crescând al ocupațiilor care sunt remunerate cu salarii mici și necesită o calificare redusă în majoritatea statelor membre, precum și la o inegalitate salarială sporită în unele dintre acestea.
- (10) În timp ce protecția salariului minim există în toate statele membre, în unele dintre ele, protecția provine din dispoziții legislative („salarii minime legale”) și din convenții colective, în timp ce, în altele, ea este asigurată exclusiv prin convenții colective.
- (11) Protecția salariului minim stabilită prin convenții colective în cazul ocupațiilor remunerate cu salarii mici este adecvată în majoritatea cazurilor; salariile minime legale sunt scăzute în comparație cu alte salarii din economie într-o serie de state membre. În 2018, salariul minim legal nu a oferit venituri suficiente pentru ca un salariat singur remunerat cu salariul minim să atingă pragul riscului de sărăcie în nouă state membre. În plus, utilizarea unor niveluri reduse (variații) ale salariilor minime și deducerile din salariile minime legale afectează gradul de adecvare al acestora.
- (12) Nu toți lucrătorii din Uniune sunt protejați prin salarii minime. În unele state membre, unii lucrători, cu toate că sunt acoperiți, primesc în practică o remunerație inferioară salariului minim legal, din cauza nerespectării normelor existente. În particular, s-a constatat că acest tip de neconformitate afectează în special femeile, lucrătorii tineri, persoanele cu handicap și lucrătorii agricoli. În statele membre în care protecția salariului minim este asigurată numai prin convenții colective, se estimează că procentul lucrătorilor care nu sunt acoperiți variază între 2 % și 55 % din totalul lucrătorilor.
- (13) În timp ce purtarea unor negocieri colective robuste la nivel sectorial sau intersectorial contribuie la asigurarea unei protecții adecvate a salariului minim, structurile tradiționale de negociere colectivă s-au erodat în ultimele decenii, în parte din cauza tranzițiilor structurale din economie către sectoare mai puțin sindicalizate și a unui declin al apartenenței la sindicate, legat de creșterea numărului formelor de muncă atipice și noi.
- (14) Comisia s-a consultat cu partenerii sociali în cadrul unui proces în două etape cu privire la posibile acțiuni de abordare a provocărilor legate de o protecție adecvată a salariilor minime în Uniune, în conformitate cu articolul 154 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene. Nu a existat un acord între partenerii sociali pentru deschiderea de negocieri cu privire la aceste chestiuni. Cu toate acestea, este important să se ia măsuri la nivelul Uniunii pentru a se asigura faptul că lucrătorii din Uniune sunt protejați prin salarii minime adecvate, ținând seama de rezultatele consultării partenerilor sociali.
- (15) Prezenta directivă stabilește cerințe minime la nivelul Uniunii pentru a asigura atât faptul că salariile minime sunt stabilite la un nivel adecvat, cât și faptul că lucrătorii au acces la o protecție a salariului minim, sub forma unui salariu minim legal sau sub

forma unor salarii stabilite în temeiul unor convenții colective, astfel cum sunt definite în sensul prezentei directive.

- (16) În deplinul respect al articolului 153 alineatul (5) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, prezenta directivă nu urmărește nici să armonizeze nivelul salariilor minime pe teritoriul Uniunii, nici să instituie unui mecanism uniform de stabilire a salariilor minime. Ea nu interferează cu libertatea statelor membre de a stabili salarii minime legale sau de a promova accesul la o protecție a salariului minim asigurată prin convențiile colective, în conformitate cu tradițiile și specificitățile fiecărei țări în parte și cu respectarea deplină a competențelor naționale și a libertății contractuale a partenerilor sociali. Prezenta directivă nu impune statelor membre în care protecția salariului minim este asigurată exclusiv prin intermediul convențiilor colective obligația de a introduce un salariu minim legal și nici obligația de a dispune aplicabilitatea universală a convențiilor colective. De asemenea, prezenta directivă nu stabilește nivelul de remunerare, care ține de libertatea contractuală a partenerilor sociali la nivel național și de competența relevantă a statelor membre.
- (17) Prezenta directivă trebuie să se aplice lucrătorilor care au un contract de muncă sau un raport de muncă definit de legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, ținând seama de criteriile stabilite de Curtea de Justiție a Uniunii Europene pentru determinarea statutului de lucrător. Cu condiția îndeplinirii acestor criterii, lucrătorii casnici, lucrătorii la cerere, lucrătorii intermitenți, lucrătorii pe bază de tichete, falșii lucrători independenți, lucrătorii prin platforme online, stagiarii și ucenicii ar putea intra sub incidența prezentei directive. Persoanele care desfășoară în mod real activități independente nu intră sub incidența prezentei directive întrucât nu îndeplinesc criteriile menționate. Utilizarea abuzivă a statutului de persoană care desfășoară activități independente, astfel cum este definit în dreptul intern, la nivel național sau în situații transfrontaliere, este o formă de muncă declarată în mod fals, care este adesea asociată cu munca nedeclarată. Falsa activitate independentă apare atunci când, pentru a eluda anumite obligații legale sau fiscale, o persoană este declarată ca desfășurând activități independente, deși aceasta îndeplinește, de fapt, condițiile caracteristice unui raport de muncă. Astfel de persoane trebuie să intre sub incidența prezentei directive. Existența unui raport de muncă trebuie să fie stabilită pe baza faptelor care descriu desfășurarea efectivă a muncii, și nu pe baza descrierii pe care o dau părțile raportului în cauză.
- (18) Bună funcționare a negocierilor colective pentru stabilirea salariilor este un mijloc important pentru a se asigura de faptul că lucrătorii sunt protejați prin salarii minime adecvate. În statele membre cu salarii minime legale, negocierile colective sprijină evoluția generală a salariilor și, prin urmare, contribuie la sporirea gradului de adecvare al salariilor minime. În statele membre în care protecția salariului minim este asigurată exclusiv prin negocieri colective, nivelul acestora, precum și procentul lucrătorilor protejați sunt determinate direct de funcționarea sistemului negocierilor colective și de acoperirea negocierilor colective. Existența unor negocieri colective robuste și funcționale, alături de o acoperire ridicată a convențiilor colective sectoriale sau intersectoriale sporesc gradul de adecvare și acoperirea salariilor minime.
- (19) În contextul declinului acoperirii negocierilor colective, este esențial ca statele membre să promoveze negocierile colective, pentru a spori accesul lucrătorilor la o protecție a salariului minim asigurată prin convențiile colective. Statele membre cu o acoperire mare a negocierilor colective tind să aibă un procent redus al lucrătorilor cu salarii mici și salarii minime ridicate. Statele membre cu un procent scăzut al persoanelor cu salarii mici au un nivel de acoperire al negocierilor colective de peste

70 %. În mod similar, majoritatea statelor membre cu niveluri ridicate ale salariului minim în raport cu salariul median au o acoperire a negocierilor colective de peste 70 %. Toate statele membre trebuie încurajate să promoveze negocierile colective, însă acele state membre care nu ating nivelul de acoperire menționat trebuie ca, prin consultare și/sau în acord cu partenerii sociali, să prevadă sau, acolo unde există deja, să consolideze un cadru de proceduri și dispoziții instituționale de facilitare, care să conducă la crearea condițiilor pentru desfășurarea de negocieri colective. Un astfel de cadru trebuie să fie stabilit prin lege sau printr-un acord tripartit.

- (20) Sunt necesare reguli, proceduri și practici solide pentru stabilirea și actualizarea salariilor minime legale, pentru a asigura salarii minime adecvate, protejând în același timp locurile de muncă și competitivitatea firmelor, inclusiv a întreprinderilor mici și mijlocii. Acestea includ o serie de elemente pentru menținerea gradului de adecvare al salariilor minime legale, inclusiv criterii și indicatori pentru evaluarea gradului de adecvare, actualizări periodice și în timp util, existența unor organe consultative și implicarea partenerilor sociali. O implicare efectivă și în timp util a acestora din urmă este un alt element al unei bune guvernante, care permite instituirea unui proces decizional informat și incluziv.
- (21) Salariile minime sunt considerate adecvate dacă ele sunt echitabile în raport cu distribuția salariilor în țară și oferă un nivel de trai decent. Gradul de adecvare al salariilor minime legale este determinat având în vedere condițiile socioeconomice naționale, inclusiv creșterea la nivelul ocupării forței de muncă, competitivitatea, precum și evoluțiile regionale și sectoriale. Gradul lor de adecvare trebuie evaluat cel puțin în raport cu puterea lor de cumpărare, cu evoluția productivității și cu poziția lor în raport cu nivelul, distribuția și creșterea salariilor brute. Utilizarea indicatorilor folosiți în mod obișnuit la nivel internațional, cum ar fi 60 % din salariul median brut și 50 % din salariul mediu brut, poate ajuta la orientarea evaluării gradului de adecvare al salariului minim în raport cu nivelul brut al salariilor.
- (22) Pentru a promova un grad de adecvare corespunzător al salariilor minime pentru toate categoriile de lucrători, variațiile și deducerile din salariile minime legale trebuie să fie limitate la minimum, asigurându-se în același timp faptul că partenerii sociali sunt consultați în mod corespunzător cu ocazia definirii acestora. Unele deduceri din salariul minim legal pot fi justificate de un scop legitim, cum ar fi plata unor sume supraevaluate sau deducerile dispuse de o autoritate judiciară. Altele, cum ar fi deducerile legate de echipamentul necesar pentru îndeplinirea unei activități profesionale sau deducerile alocațiilor în natură, de exemplu cazarea, pot fi nejustificate sau disproporționate.
- (23) Este necesară instituirea unui sistem de aplicare eficace, care să includă controale și inspecții pe teren, pentru a se asigura funcționarea cadrelor naționale ale salariilor minime legale. Pentru a se consolida eficacitatea autorităților de aplicare a legii, este necesară de asemenea o cooperare strânsă cu partenerii sociali, inclusiv pentru abordarea unor provocări critice, precum cele legate de subcontractare, de falsă activitate independentă sau de orele suplimentare neînregistrate. Mai mult, lucrătorii trebuie să aibă acces cu ușurință la informații adecvate cu privire la salariile minime legale aplicabile, pentru a se asigura un grad adecvat de transparență și de predictibilitate în ceea ce privește condițiile lor de muncă.
- (24) Punerea efectivă în aplicare a unei protecții a salariului minim, stabilită prin dispoziții legale sau asigurată prin convențiile colective, este esențială în executarea contractelor de achiziții publice și de concesiune. În contextul executării unor astfel de contracte

sau în cel al lanțului de subcontractare ulterior poate într-adevăr apărea o nerespectare a convențiilor colective care asigură protecția salariului minim într-un anumit sector, ceea ce duce la plata către lucrători a unor salarii mai mici decât nivelul salariului convenit în convențiile colective sectoriale. Pentru a preveni astfel de situații, operatorii economici trebuie să aplice propriilor lucrători salariile stabilite prin convenții colective pentru sectorul și zona geografică relevante, pentru a respecta obligațiile aplicabile în domeniul legislației muncii, în conformitate cu articolul 18 alineatul (2) și cu articolul 71 alineatul (1) din Directiva 2014/24/UE a Parlamentului European și a Consiliului privind achizițiile publice⁷, cu articolul 36 alineatul (2) și cu articolul 88 alineatul (1) din Directiva 2014/25/UE a Parlamentului European și a Consiliului privind achizițiile efectuate de entitățile care își desfășoară activitatea în sectoarele apei, energiei, transporturilor și serviciilor poștale⁸, precum și cu articolul 30 alineatul (3) și cu articolul 42 alineatul (1) din Directiva 2014/23/UE a Parlamentului European și a Consiliului privind atribuirea contractelor de concesiune⁹.

- (25) Monitorizarea și colectarea fiabilă a datelor sunt esențiale pentru asigurarea unei protecții efective a salariilor minime. Comisia trebuie să prezinte în fiecare an Parlamentului European și Consiliului un raport prin care să evalueze evoluția gradului de adecvare și a acoperirii salariilor minime, pe baza datelor și a informațiilor anuale care trebuie furnizate de statele membre. Pe lângă aceasta, progresele trebuie monitorizate în cadrul procesului de coordonare a politicilor economice și de ocupare a forței de muncă la nivelul Uniunii. În acest context, Comitetul pentru ocuparea forței de muncă trebuie să examineze în fiecare an situația din statele membre pe baza rapoartelor elaborate de Comisie și a altor instrumente de supraveghere multilaterale, cum ar fi analiza comparativă.
- (26) Lucrătorii trebuie să fie în măsură să își exercite dreptul la apărare atunci când sunt încălcate drepturile lor referitoare la protecția stabilită a salariului minim. Pentru a preveni privarea lucrătorilor de drepturile lor și fără a aduce atingere formelor specifice de reparație și de soluționare a litigiilor prevăzute în convențiile colective, inclusiv sistemelor de soluționare a conflictelor colective, statele membre trebuie să ia măsurile necesare pentru a se asigura că aceștia au acces la o soluționare eficientă și imparțială a litigiilor și au dreptul la reparații, inclusiv la o despăgubire adecvată, precum și la o protecție eficientă împotriva oricărei forme de prejudiciu în cazul în care decid să își exercite dreptul la apărare.
- (27) Comisia trebuie să efectueze o evaluare care să ofere baza unei examinări a punerii efective în aplicare a prezentei directive. Consiliul și Parlamentul European trebuie să fie informate cu privire la rezultatele acestei examinări.
- (28) Deși reformele și măsurile adoptate de statele membre pentru a promova o protecție adecvată a salariului minim al lucrătorilor reprezintă pași în direcția corectă, ele nu sunt cuprinzătoare și sistematice. În plus, este posibil ca țările, în mod individual, să

⁷ Directiva 2014/24/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind achizițiile publice și de abrogare a Directivei 2004/18/CE (JO L 94, 28.3.2014, p. 65).

⁸ Directiva 2014/25/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind achizițiile efectuate de entitățile care își desfășoară activitatea în sectoarele apei, energiei, transporturilor și serviciilor poștale și de abrogare a Directivei 2004/17/CE (JO L 94, 28.3.2014, p. 243).

⁹ Directiva 2014/23/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind atribuirea contractelor de concesiune (JO L 94, 28.3.2014, p. 1).

fie puțin dispuse să își îmbunătățească gradul de adecvare și acoperirea salariilor minime, din cauza percepției potrivit căreia acest lucru le-ar putea afecta competitivitatea externă a costurilor. Întrucât obiectivele prezentei directive nu pot fi realizate în mod satisfăcător de către statele membre, ci, ținând cont de amploarea sau de efectele lor, ele pot fi realizate mai bine la nivelul Uniunii, aceasta poate adopta măsuri, în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este prevăzut la articolul respectiv, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea acestor obiective.

- (29) Prezenta directivă stabilește cerințe minime, ceea ce nu aduce atingere prerogativelor statelor membre de a introduce și de a menține dispoziții mai favorabile. Drepturile dobândite în temeiul cadrului juridic existent la nivel național trebuie să se aplice în continuare, cu excepția cazului în care prezenta directivă introduce dispoziții mai favorabile. Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate fi utilizată pentru a reduce drepturile existente ale lucrătorilor și nu poate constitui un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul reglementat de prezenta directivă.
- (30) La punerea în aplicare a prezentei directive, statele membre trebuie să evite impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice care ar putea să frâneze crearea și dezvoltarea microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii. Prin urmare, statele membre sunt invitate să evalueze impactul pe care actul lor de transpunere îl va avea asupra întreprinderilor mici și mijlocii, pentru a se asigura că acestea nu sunt afectate în mod disproporționat, acordând o atenție deosebită microîntreprinderilor și sarcinii administrative, și să publice rezultatele acestor evaluări. Dacă se constată că microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii sunt afectate în mod disproporționat, statele membre trebuie să ia în considerare introducerea de măsuri pentru a sprijini efortul acestor întreprinderi de a-și adapta structurile de remunerare la noile cerințe.
- (31) Instrumentul de sprijin tehnic¹⁰ și Fondul social european Plus¹¹ se află la dispoziția statelor membre pentru a le ajuta să dezvolte sau să îmbunătățească aspectele tehnice ale cadrelor salariului minim, inclusiv în ceea ce privește evaluarea gradului de adecvare, monitorizarea și colectarea datelor, lărgirea accesului, precum și în ceea ce privește aplicarea legii și consolidarea capacităților generale legate de implementarea cadrelor menționate,

¹⁰ *Propunere de Regulament al Parlamentului European și al Consiliului din 28 mai 2020 privind instituirea Instrumentului de sprijin tehnic, COM(2020) 409 final.*

¹¹ *Propunere de Regulament al Parlamentului European și al Consiliului privind Fondul social european Plus, COM(2018) 382 final.*

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Obiect

1. În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă și de viață în Uniune, prezenta directivă instituie un cadru pentru:
 - (a) stabilirea unor niveluri adecvate ale salariilor minime;
 - (b) accesul lucrătorilor la o protecție a salariului minim, sub forma unor salarii stabilite prin convenții colective sau sub forma unui salariu minim legal, acolo unde acesta există.

Prezenta directivă nu aduce atingere respectării depline a autonomiei partenerilor sociali, și nici dreptului acestora de a negocia și de a încheia convenții colective.

2. Prezenta directivă nu aduce atingere posibilității statelor membre de a alege să stabilească salarii minime legale sau să promoveze accesul la o protecție a salariului minim asigurată prin convențiile colective.
3. Nicio dispoziție a prezentei directive nu trebuie interpretată ca impunând statelor membre în care stabilirea salariului este asigurată exclusiv prin intermediul convențiilor colective obligația de a introduce un salariu minim legal sau obligația de a dispune aplicabilitatea universală a convențiilor colective.

Articolul 2

Domeniu de aplicare

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

Articolul 3

Definiții

În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:

- (1) „salariu minim” înseamnă remunerația minimă pe care un angajator trebuie să o plătească lucrătorilor pentru munca prestată într-o anumită perioadă, calculat pe bază de timp sau de realizări;
- (2) „salariu minim legal” înseamnă un salariu minim stabilit prin lege sau prin alte dispoziții juridice obligatorii;
- (3) „negocieri colective” înseamnă toate negocierile care au loc între un angajator, un grup de angajatori sau una sau mai multe organizații patronale, pe de o parte, și una sau mai multe organizații ale lucrătorilor, pe de altă parte, pentru determinarea condițiilor de muncă și a condițiilor de angajare; și/sau pentru reglementarea relațiilor dintre angajatori și lucrători; și/sau pentru

reglementarea relațiilor dintre angajatori sau organizațiile acestora și una sau mai multe organizații ale lucrătorilor;

- (4) „convenție colectivă” înseamnă toate acordurile scrise referitoare la condițiile de muncă și la condițiile de angajare, încheiate de partenerii sociali ca rezultat al negocierilor colective;
- (5) „acoperire a negocierilor colective” înseamnă procentul, la nivel național, al lucrătorilor cărora li se aplică o convenție colectivă.

Articolul 4

Promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor

1. Cu scopul de a mări acoperirea negocierilor colective, statele membre, în consultare cu partenerii sociali, adoptă cel puțin următoarele măsuri:
 - (a) promovează consolidarea și sporirea capacității partenerilor sociali de a se angaja în negocieri colective pentru stabilirea salariilor la nivel sectorial sau intersectorial;
 - (b) încurajează negocieri constructive, semnificative și informate între partenerii sociali în ceea ce privește salariile;
2. Statele membre în care acoperirea negocierilor colective este mai mică de 70 % din lucrătorii definiți în sensul articolului 2 prevăd, pe lângă acestea, un cadru de condiții favorabile negocierilor colective – fie prin lege, după consultarea partenerilor sociali, fie printr-un acord cu aceștia – și stabilesc un plan de acțiune pentru promovarea negocierilor colective. Planul de acțiune trebuie să fie făcut public și trebuie notificat Comisiei Europene.

CAPITOLUL II

SALARIILE MINIME LEGALE

Articolul 5

Gradul de adecvare

1. Statele membre cu salarii minime legale iau măsurile necesare pentru a se asigura că stabilirea și actualizarea salariilor minime legale sunt ghidate de criterii stabilite pentru a promova un grad corespunzător de adecvare, în scopul realizării unor condiții decente de muncă și de trai, a coeziunii sociale și a unei convergențe ascendente. Statele membre definesc aceste criterii în conformitate cu practicile lor naționale, fie prin acte legislative relevante la nivel național, fie prin decizii ale organismelor competente sau prin acorduri tripartite. Criteriile trebuie să fie definite într-un mod stabil și clar.
2. Criteriile naționale menționate la alineatul (1) trebuie să includă cel puțin următoarele elemente:
 - (a) puterea de cumpărare a salariilor minime legale, luând în considerare costul vieții și contribuția impozitelor și a prestațiilor sociale;
 - (b) nivelul general al salariilor brute și distribuția acestora;

- (c) rata de creștere a salariilor brute;
 - (d) evoluțiile la nivelul productivității muncii.
3. Statele membre utilizează valori de referință orientative, precum cele utilizate în mod obișnuit la nivel internațional, pentru a ghida evaluarea gradului de adecvare al salariilor minime legale în raport cu nivelul general al salariilor brute.
 4. Statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura actualizarea periodică și în timp util a salariilor minime legale, cu scopul de a menține gradul de adecvare al acestora.
 5. Statele membre înființează organisme consultative, pentru a consilia autoritățile competente cu privire la aspectele legate de salariile minime legale.

Articolul 6

Variații și deduceri

1. Statele membre pot permite niveluri diferite ale salariului minim legal pentru categorii specifice de lucrători. Statele membre reduc aceste variații la minimum și se asigură că orice variație este nediscriminatorie, proporționată, limitată în timp, dacă acest lucru este relevant, și justificată în mod obiectiv și rezonabil de un scop legitim.
2. Statele membre pot permite, prin lege, deduceri care reduc remunerația plătită lucrătorilor la un nivel sub cel al salariului minim legal. Statele membre se asigură că aceste deduceri din salariile minime legale sunt necesare, justificate în mod obiectiv și proporționate.

Articolul 7

Implicarea partenerilor sociali în stabilirea și actualizarea salariului minim legal

Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că partenerii sociali sunt implicați efectiv și în timp util în stabilirea și actualizarea salariului minim legal, inclusiv prin participarea la organismele consultative menționate la articolul 5 alineatul (5) și în special în ceea ce privește:

- (a) selectarea și aplicarea criteriilor și a valorilor de referință orientative menționate la articolul 5 alineatele (1), (2) și (3) pentru determinarea nivelurilor salariului minim legal;
- (b) actualizările nivelurilor salariului minim legal menționate la articolul 5 alineatul (4);
- (c) stabilirea variațiilor salariului minim legal și a deducerilor din acesta, menționate la articolul 6;
- (d) colectarea de date și efectuarea de studii pentru informarea autorităților responsabile cu stabilirea salariului minim legal.

Articolul 8

Accesul efectiv al lucrătorilor la salariile minime legale

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

- (1) întăresc controalele și inspecțiile pe teren efectuate de inspectoratele muncii sau de organismele responsabile cu aplicarea salariilor minime legale. Controalele și inspecțiile trebuie să fie proporționate și nediscriminatorii;
- (2) elaborează îndrumări pentru autoritățile de aplicare a legii, care să le permită acestora să vizeze și să urmărească în mod proactiv întreprinderile neconforme;
- (3) se asigură că informațiile privind salariile minime legale sunt puse la dispoziția publicului într-un mod clar, cuprinzător și ușor accesibil.

CAPITOLUL III

DISPOZIȚII ORIZONTALE

Articolul 9

Achiziții publice

În conformitate cu Directiva 2014/24/UE, Directiva 2014/25/UE și Directiva 2014/23/UE, statele membre iau măsurile adecvate pentru a se asigura că, în executarea contractelor de achiziții publice sau de concesiune, operatorii economici respectă atât salariile stabilite prin convenții colective pentru sectorul și zona geografică relevantă, cât și salariile minime legale, acolo unde acestea există.

Articolul 10

Monitorizare și colectarea datelor

1. Statele membre trasează autorităților lor competente sarcina de a dezvolta instrumente eficiente de colectare a datelor, pentru a monitoriza acoperirea și gradul de adecvare al salariilor minime.
2. Statele membre raportează anual Comisiei următoarele date, înaintea datei de 1 octombrie a fiecărui an:
 - (a) în ceea ce privește salariile minime legale:
 - (i) nivelul salariului minim legal și procentul lucrătorilor acoperiți de acesta;
 - (ii) variațiile existente și procentul lucrătorilor acoperiți de acestea;
 - (iii) deducerile existente;
 - (iv) nivelul de acoperire al negocierilor colective.
 - (b) în ceea ce privește protecția salariului minim legal asigurată numai prin convenții colective:
 - (i) distribuția în decili a acestor salarii, ponderată de procentul lucrătorilor acoperiți;
 - (ii) nivelul de acoperire al negocierilor colective;
 - (iii) nivelul salariilor plătite lucrătorilor care nu beneficiază de o protecție a salariului minim asigurată prin convenții colective și relația acestuia cu

nivelul salariilor plătite lucrătorilor care beneficiază de o astfel de protecție a salariului minim.

Statele membre furnizează statisticile și informațiile menționate în prezentul paragraf, dezagregate în funcție de gen, vârstă, handicap, dimensiunea companiei și sector.

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

Comisia poate solicita statelor membre să furnizeze informații suplimentare, de la caz la caz, atunci când consideră că aceste informații sunt necesare pentru monitorizarea punerii efective în aplicare a prezentei directive.

3. Statele membre se asigură că informațiile referitoare la protecția salariului minim, inclusiv cele referitoare la convențiile colective și la dispozițiile salariale ale acestora, sunt transparente și accesibile publicului.
4. Comisia evaluează datele transmise de statele membre în rapoartele menționate la alineatul (2) și raportează anual Parlamentului European și Consiliului.
5. Pe baza raportului emis de Comisie, Comitetul pentru ocuparea forței de muncă instituit în conformitate cu articolul 150 din TFUE efectuează în fiecare an o examinare a promovării negocierilor colective pentru stabilirea salariilor și a gradului de adecvare al salariilor minime în statele membre.

Articolul 11

Dreptul la reparații și protecția împotriva tratamentului sau a consecințelor nefavorabile

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

Articolul 12

Sanțiuni

Statele membre stabilesc normele referitoare la sancțiunile aplicabile în caz de încălcare a dispozițiilor naționale. Sancțiunile trebuie să fie efective, proporționate și cu efect de descurajare.

CAPITOLUL IV

DISPOZIȚII FINALE

Articolul 13

Punere în aplicare

Statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, în cazul în care partenerii sociali solicită în comun acest lucru. În situația respectivă, statele membre iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă este garantată în orice moment.

Articolul 14

Diseminarea informațiilor

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

Articolul 15

Evaluare și examinare

Comisia efectuează o evaluare a directivei la [*cinci ani de la data transunerii*]. Ulterior, Comisia prezintă Parlamentului European și Consiliului un raport de examinare a punerii în aplicare a directivei și propune, după caz, modificări legislative.

Articolul 16

Menținerea nivelului de protecție și dispoziții mai favorabile

1. Prezenta directivă nu constituie un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat deja lucrătorilor în statele membre.
2. Prezenta directivă nu aduce atingere prerogativei statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor ori de a încuraja sau de a permite aplicarea unor convenții colective care sunt mai favorabile lucrătorilor.
3. Prezenta directivă nu aduce atingere niciunui alt drept conferit lucrătorilor de alte acte juridice ale Uniunii.

Articolul 17

Transpunere

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

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

2. Statele membre comunică Comisiei textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

Articolul 18

Intrare în vigoare

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

Articolul 19

Destinatari

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles,

Pentru Parlamentul European
Președintele

Pentru Consiliu
Președintele