

# DIREKTIV

## EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV (EU) 2022/2041

av den 19 oktober 2022

### om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

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

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande <sup>(1)</sup>,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande <sup>(2)</sup>,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet <sup>(3)</sup>, och

av följande skäl:

- (1) Enligt artikel 3 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget) är unionens mål bland annat att främja folkens välfärd och att verka för en hållbar utveckling i Europa som bygger på en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft i syfte att säkerställa full sysselsättning och sociala framsteg, en hög miljöskyddsnivå och en bättre miljö och samtidigt främja social rättvisa och jämställdhet mellan kvinnor och män. Enligt artikel 9 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) ska unionen bland annat beakta de krav som är förknippade med främjandet av hög sysselsättning, garantier för ett fullgott socialt skydd och kampen mot social utestängning.
- (2) Enligt artikel 151 i EUF-fördraget ska unionens och medlemsstaternas mål, under beaktande av sådana grundläggande sociala rättigheter som anges i den europeiska sociala stadgan (*den sociala stadgan*), vara bland annat att främja sysselsättningen, förbättra levnads- och arbetsvillkoren för att möjliggöra en harmonisering av dessa villkor, samtidigt som förbättringarna bibehålls, och att åstadkomma ett fullgott socialt skydd och en dialog mellan arbetsmarknadens parter.
- (3) Enligt artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna <sup>(4)</sup> (*stadgan*) har varje arbetstagare rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden. Enligt artikel 27 i stadgan har arbetstagare rätt till information och samråd. Enligt artikel 28 i stadgan har arbetstagare och arbetsgivare, eller deras respektive organisationer, i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis, rätt att förhandla och ingå kollektivavtal på lämpliga nivåer. I artikel 23 i stadgan föreskrivs rätten till jämställdhet mellan kvinnor och män på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön.
- (4) Enligt den sociala stadgan har alla arbetstagare rätt till skäliga arbetsvillkor. Vidare erkänns alla arbetstagares rätt till skälig ersättning som är tillräcklig för att bereda dem och deras familjer en skälig levnadsstandard. Där erkänns även den roll som fritt ingångna kollektivavtal och författningsreglerade metoder för fastställande av minimilöner spelar för att säkerställa ett effektivt utövande av denna rättighet samt alla arbetstagares och arbetsgivares rätt att organisera sig i lokala, nationella och internationella organisationer för att skydda sina ekonomiska och sociala intressen och rätten att förhandla kollektivt.

<sup>(1)</sup> Yttrande av den 25 mars 2021 (EUT C 220, 9.6.2021, s. 106).

<sup>(2)</sup> Yttrande av den 19 mars 2021 (EUT C 175, 7.5.2021, s. 89).

<sup>(3)</sup> Europaparlamentets ståndpunkt av den 14 september 2022 (ännu inte offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 4 oktober 2022.

<sup>(4)</sup> EUT C 326, 26.10.2012, s. 391.

- (5) I kapitel II i den europeiska pelaren för sociala rättigheter (*pelaren*), som proklamerades i Göteborg den 17 november 2017, fastställs ett antal principer som ska tjäna som vägledning för att säkerställa rättvisa arbetsvillkor. Princip nr 6 i pelaren bekräftar återigen arbetstagares rätt till en rättvis lön som tillåter en skälig levnadsstandard. Vidare anges att tillräckliga minimilöner ska säkerställas, så att arbetstagaren med familj kan tillgodose sina behov med hänsyn till nationella ekonomiska och sociala förhållanden, samtidigt som tillgången till sysselsättning och incitament att söka arbete upprätthålls. Dessutom sägs att fattigdom bland förvärvsarbetande ska förhindras och att all lönesättning ska vara öppen och förutsägbar i enlighet med nationell praxis och med respekt för arbetsmarknadens parter autonomi. I princip nr 8 i pelaren föreskrivs att arbetsmarknadens parter ska höras om utformningen och genomförandet av den ekonomiska politiken och sysselsättnings- och socialpolitiken enligt nationell praxis och att de ska uppmuntras att förhandla och sluta kollektivavtal i frågor som är relevanta för dem, samtidigt som deras autonomi och rätt till kollektiva åtgärder respekteras.
- (6) I riktlinje 5 i bilagan till rådets beslut (EU) 2020/1512 <sup>(<sup>1</sup>)</sup> uppmanas de medlemsstater som har nationella mekanismer för att fastställa lagstadgade minimilöner att se till att arbetsmarknadens parter verkligen medverkar i lönesättningen, för att sätta rättvisa löner som möjliggör en rimlig levnadsstandard, samtidigt som särskild hänsyn tas till låg- och medelinkomsttagare för en konvergens uppåt. I den riktlinjen uppmanas också medlemsstaterna att främja social dialog och kollektivavtalsförhandlingar vad gäller lönesättning. Dessutom uppmanas medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att säkerställa att alla arbetstagare, genom att dra nytta av kollektivavtal eller skäliga lagstadgade minimilöner med beaktande av hur lönerna påverkar konkurrenskraften, sysselsättningen och fattigdomen bland förvärvsarbetande och med respekt för nationell praxis, har skäliga och rättvisa löner. Enligt kommissionens meddelande av den 17 september 2020 med titeln *Årlig strategi för hållbar tillväxt 2021* bör medlemsstaterna vidta åtgärder för att säkerställa rättvisa arbetsvillkor. I kommissionens meddelande av den 17 december 2019 med titeln *Årlig strategi för hållbar tillväxt 2020* erinras dessutom om att det mot bakgrund av de växande sociala klyftorna är viktigt att se till att alla arbetstagare får en skälig lön. Landsspecifika rekommendationer inom minimilönområdet har utfärdats till ett antal medlemsstater i syfte att förbättra sättandet och uppdateringen av minimilönerna.
- (7) Bättre levnads- och arbetsvillkor, inbegripet genom tillräckliga minimilöner, gynnar arbetstagare och företag i unionen samt samhället och ekonomin i stort och är en förutsättning för en rättvis, inkluderande och hållbar tillväxt. Att ta itu med stora skillnader i minimilönestyddets täckning och tillräcklighet bidrar till att öka rättvisan på arbetsmarknaden i unionen, förebygga och minska lönemässig och social ojämlikhet och främja ekonomiska och sociala framsteg och uppåtående konvergens. Konkurrensen på den inre marknaden bör bygga på hög social standard, inbegripet ett starkt arbetstagar skydd och arbetstillfällen av hög kvalitet, liksom på innovation och produktivitetsförbättringar, samtidigt som lika spelregler säkerställs.
- (8) När minimilönerna fastställs på lämpliga nivåer som föreskrivs i nationell rätt eller som följer av kollektivavtal, skyddar detta inkomsterna för arbetstagarna, särskilt de mindre gynnade, och bidrar till att säkerställa en skälig levnadsstandard i enlighet med vad som eftersträvas i Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention om minimilöner nr 131 (1970). Minimilöner som ger en skälig levnadsstandard, och alltså uppnår en skälighetsgräns kan bidra till att minska fattigdomen på nationell nivå och till att upprätthålla inhemsk efterfrågan och köpkraft, stärka incitamenten att arbeta, minska ojämlikheten i fråga om lön, löneskillnaderna mellan könen och fattigdomen bland förvärvsarbetande och begränsa inkomstbortfallet under konjunkturnedgångar.
- (9) Fattigdomen bland förvärvsarbetande i unionen har ökat det senaste årtiondet, och fler arbetstagare upplever fattigdom. Vid konjunkturnedgångar är tillräckliga minimilöner särskilt viktiga för att skydda lågavlönade arbetstagare, som är mer sårbara för konsekvenserna av sådana nedgångar, och väsentliga för att stödja en hållbar och inkluderande ekonomisk återhämtning för alla, som bör leda till en ökning av sysselsättning av hög kvalitet. För att säkerställa en hållbar återhämtning är det av vital betydelse med välmående företag, särskilt mikro- och småföretag. Mot bakgrund av covid-19-pandemins konsekvenser är det viktigt att bedöma lönernas tillräcklighet inom låglönesektorer, som under krisen har visat sig vara väsentliga och ha ett stort socialt värde.

<sup>(1)</sup> Rådets beslut (EU) 2020/1512 av den 13 oktober 2020 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik (EUT L 344, 19.10.2020, s. 22).

- (10) Sannolikheten för att kvinnor, yngre arbetstagare, migrerande arbetstagare, ensamstående föräldrar, lågutbildade arbetstagare, personer med funktionsnedsättning och framför allt personer som utsätts för flera former av diskriminering är minimilöntagare eller lågavlönade arbetstagare fortfarande större än för andra grupper. Eftersom kvinnor är överrepresenterade i låglöneyrken bidrar en förbättring av minimilönernas tillräcklighet till jämställdhet genom att minska skillnaderna i lön och pension mellan kvinnor och män och lyfta kvinnor och deras familjer ur fattigdom och bidrar till hållbar ekonomisk tillväxt i unionen.
- (11) Den kris som orsakades av covid-19-pandemin har betydande inverkan på tjänstesektorn, på mikro- och småföretag, som har höga andelar lågavlönade arbetstagare och minimilöntagare. Minimilöner är därför också viktiga med tanke på de struktur tendenser som omformar arbetsmarknaderna och som i allt högre grad kännetecknas av en hög andel otrygga och atypiska arbetsformer, ofta med arbetstagare i deltid-, säsongs-, plattform- och bemanningsarbete. Dessa tendenser har i många fall lett till ökad polarisering på arbetsmarknaden i form av en allt större andel lågavlönade och lågkvalificerade yrken och sektorer i de flesta medlemsstater, samt till större ojämlikhet i fråga om lön i vissa av dem. Det är svårare för arbetstagare med atypiska anställningar att organisera sig och förhandla om kollektivavtal.
- (12) Även om det finns ett minimilöneskydd i alla medlemsstater, härrör det i vissa medlemsstater från lagstiftning eller andra författningar och kollektivavtal, medan det i andra härrör uteslutande från kollektivavtal. De olika nationella traditionerna i medlemsstaterna bör respekteras.
- (13) Det minimilöneskydd som följer av kollektivavtal för lågavlönade yrken är tillräckligt och ger därför en skälig levnadsstandard i de flesta fall och har visat sig vara ett effektivt sätt att minska fattigdomen bland förvärvsarbetande. I flera medlemsstater är de lagstadgade minimilönerna i regel låga jämfört med andra löner i ekonomin. I nio medlemsstater utgjorde den lagstadgade minimilönen 2018 inte en tillräcklig inkomst för att en ensamstående minimilöntagare skulle nå upp till gränsen för fattigdomsrisk.
- (14) Alla arbetstagare i unionen skyddas inte effektivt av minimilöner eftersom vissa arbetstagare i några medlemsstater, trots att de omfattas, i själva verket får en ersättning som är lägre än den lagstadgade minimilönen på grund av att gällande regler inte efterlevs. Det har konstaterats att sådan bristande efterlevnad särskilt drabbar kvinnor, unga arbetstagare, lågutbildade arbetstagare, migrerande arbetstagare, ensamstående föräldrar, personer med funktionsnedsättning, arbetstagare med atypiska anställningsformer såsom tidsbegränsade anställningar och deltidsanställda, samt arbetstagare inom jordbruket och besöksnäringen, vilket får till följd att lönerna pressas ner. I medlemsstater där minimilöneskyddet endast följer av kollektivavtal varierar andelen arbetstagare som inte omfattas från uppskattningsvis 2 % till 55 % av alla arbetstagare.
- (15) Enligt Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning ska personer med funktionsnedsättning, även de inom skyddad sysselsättning, få lika lön för likvärdigt arbete. Den principen är relevant även med avseende på minimilöneskydd.
- (16) Starka kollektivavtalsförhandlingar, särskilt på sektornivå eller branschövergripande nivå, bidrar till att säkerställa ett tillräckligt minimilöneskydd, men de traditionella strukturerna för kollektivavtalsförhandlingar har urholkats de senaste årtiondena, bland annat på grund av strukturförändringar i ekonomin i riktning mot sektorer med lägre grad av facklig organisering och den sjunkande fackliga organisationsgraden, särskilt som en konsekvens av åtgärder för att försvaga arbetstagarorganisationer och ökningen av otrygga och atypiska arbetsformer. Kollektivavtalsförhandlingar på sektornivå och branschövergripande nivå sattes dessutom under tryck i vissa medlemsstater i kölvattnet av finanskrisen 2008. Kollektivavtalsförhandlingar på sektornivå och branschövergripande nivå är dock en väsentlig faktor för att uppnå ett tillräckligt minimilöneskydd och behöver därför främjas och stärkas.
- (17) Kommissionen har samrått med arbetsmarknadens parter i en tvåstegsprocess om möjliga åtgärder för att ta itu med utmaningarna kring tillräckligt minimilöneskydd i unionen i enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget. Arbetsmarknadens parter var inte överens om att inleda förhandlingar om dessa frågor. Det är dock viktigt att vidta åtgärder på unionsnivå, med respekt för subsidiaritetsprincipen, för att förbättra levnads- och arbetsvillkoren i unionen, särskilt minimilönernas tillräcklighet, med beaktande av resultaten av samrådet med arbetsmarknadens parter.

- (18) I syfte att förbättra levnads- och arbetsvillkoren och den uppåtgående sociala konvergensen i unionen fastställs i detta direktiv minimikrav på unionsnivå och förfarandemässiga skyldigheter avseende de lagstadgade minimilönernas tillräcklighet, och likaså förbättras arbetstagarnas faktiska tillgång till minimilöneskydd, i form av en lagstadgad minimilön där sådan finns, eller som följer av kollektivavtal enligt definitionen i detta direktiv. I detta direktiv främjas även kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning.
- (19) I enlighet med artikel 153.5 i EUF-fördraget syftar detta direktiv varken till att harmonisera minimilönenivån i hela unionen eller till att inrätta en enhetlig metod för sättande av minimilöner. Det inkräktar inte på medlemsstaternas frihet att fastställa lagstadgade minimilöner eller främja tillgången till minimilöneskydd genom kollektivavtal, i enlighet med varje medlemsstats nationella rätt och praxis och särdrag och med full respekt för nationella befogenheter och arbetsmarknadens parter rätt att ingå avtal. Detta direktiv ålägger inte, och bör inte tolkas som att det ålägger, de medlemsstater där lönebildning säkerställs uteslutande genom kollektivavtal att införa någon lagstadgad minimilön eller att förklara kollektivavtalen allmängiltiga. I detta direktiv fastställs dessutom inte heller någon lönenivå, eftersom den omfattas av arbetsmarknadens parter rätt att ingå avtal på nationell nivå och av medlemsstaternas relevanta behörighet.
- (20) I detta direktiv beaktas, i enlighet med ILO:s sjöarbetskonvention (2006) <sup>(6)</sup> i dess ändrade lydelse, att medlemsstater som ratificerat den konventionen bör inrätta förfaranden för fastställande av minimilöner för sjöfolk efter samråd med representativa redar- och sjöfolksorganisationer. Representativa redar- och sjöfolksorganisationer bör delta i sådana förfaranden. Med tanke på deras särskilda karaktär bör medlemsstaternas akter till följd av sådana förfaranden inte omfattas av reglerna om lagstadgade minimilöner enligt kapitel II i detta direktiv. Sådana akter bör inte inkräkta på fria kollektivavtalsförhandlingar mellan redare eller deras organisationer och sjöfolksorganisationer.
- (21) Samtidigt som Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 <sup>(7)</sup> följs bör detta direktiv tillämpas på arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i den lagstiftningen, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i varje medlemsstat, med beaktande av de kriterier som faststälts av Europeiska unionens domstol (*domstolen*) för att fastställa en arbetstagares ställning. Under förutsättning att de uppfyller dessa kriterier kan arbetstagare inom såväl privat som offentlig sektor, liksom hushållsarbetare, behovsarbetstagare, intermittenta arbetstagare, voucher-baserade arbetstagare, arbetstagare på digitala plattformar, praktikanter, lärlingar och andra arbetstagare med atypisk anställning, liksom falska egenföretagare och odeklarerade arbetstagare, omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Äkta egenföretagare bör inte omfattas av detta direktivs tillämpningsområde eftersom de inte uppfyller dessa kriterier. Missbruk av ställningen som egenföretagare, enligt definitionen i nationell rätt, antingen inom det egna landet eller över gränserna, är en form av felaktig klassificering av arbete som ofta förknippas med odeklarerat arbete. Det är fråga om falskt egenföretagande när en person klassificeras som egenföretagare men i själva verket uppfyller villkor som är typiska för ett anställningsförhållande, i syfte att undvika vissa rättsliga skyldigheter eller skyldigheter att betala skatter och avgifter. Sådana personer bör omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Fastställandet av förekomsten av ett anställningsförhållande bör ske på grundval av fakta om arbetets faktiska utförande, inte utifrån parternas beskrivning av förhållandet.
- (22) Välfungerande kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning är ett viktigt sätt att säkerställa att arbetstagarna skyddas genom tillräckliga minimilöner som därigenom ger en skälig levnadsstandard. I medlemsstater med lagstadgade minimilöner stöder kollektivavtalsförhandlingar den allmänna löneutvecklingen och bidrar därför till att förbättra minimilönernas tillräcklighet och arbetstagarnas levnads- och arbetsvillkor. I de medlemsstater där minimilöneskydd uteslutande tillhandahålls genom kollektivavtalsförhandlingar avgörs lönerns nivå och andelen skyddade arbetstagare direkt av hur systemet för kollektivavtalsförhandlingar fungerar och av kollektivavtals-täckningen. Starka och välfungerande kollektivavtalsförhandlingar tillsammans med en hög täckning för sektoriella eller branschövergripande kollektivavtal stärker minimilönernas tillräcklighet och täckning.

<sup>(6)</sup> Rådets beslut 2007/431/EG av den 7 juni 2007 om bemyndigande för medlemsstaterna att i Europeiska gemenskapens intresse ratificera Internationella arbetsorganisationens konvention från 2006 om arbete till sjöss (EUT L 161, 22.6.2007, s. 63).

<sup>(7)</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I) (EUT L 177, 4.7.2008, s. 6).

- (23) Minimilöneskydd genom kollektivavtal gynnar såväl arbetstagarna och arbetsgivarna som företagen. I vissa medlemsstater finns inga lagstadgade minimilöner. I dessa medlemsstater tillhandahålls löner, inklusive minimilöneskydd, enbart genom kollektivavtalsförhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Genomsnittslönerna i dessa medlemsstater är bland de högsta i unionen. Dessa system kännetecknas av en mycket hög kollektivavtals-täckning och av en hög organisationsgrad hos både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Minimilöner som följer av kollektivavtal som har förklarats allmängiltiga utan att den förklarande myndigheten har något utrymme för skönsmässig bedömning när det gäller innehållet i de tillämpliga bestämmelserna bör inte anses vara lagstadgade minimilöner.
- (24) Mot bakgrund av att kollektivavtals-täckningen minskar är det viktigt att medlemsstaterna främjar kollektivavtalsför-handlingar, underlättar utövandet av rätten till kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning och därigenom stärker kollektivavtalsbaserad lönesättning för att förbättra arbetstagarnas minimilöneskydd. Medlemsstaterna har ratificerat ILO:s konvention om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten nr 87 (1948) och ILO:s konvention om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten nr 98 (1949). Rätten att förhandla kollektivt erkänns genom dessa ILO-konventioner, enligt ILO:s konventioner om anställning i offentlig tjänst nr 151 (1978) och ILO:s konvention om kollektiva förhandlingar nr 154 (1981) samt enligt den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna och den sociala stadgan. I artiklarna 12 och 28 i stadgan garanteras mötes- och föreningsfriheten respektive förhandlingsrätten och rätten till kollektiva åtgärder. Enligt ingressen bekräftas i stadgan dessa rättigheter, som har sin grund särskilt i den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna samt unionens och Europarådets sociala stadgor. Medlemsstaterna bör, på lämpligt sätt och i enlighet med sin nationella lagstiftning och praxis, vidta åtgärder för att främja kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning. Detta kan bland annat innebära åtgärder för att underlätta fackliga företrädares möjlighet att nå ut till arbetstagare.
- (25) Medlemsstater där kollektivavtalsförhandlingarna har hög täckning tenderar att ha en liten andel lågavlönade arbetstagare och höga minimilöner. Medlemsstater med liten andel lågavlönade arbetstagare har en kollektivavtals-täckningsgrad över 80 %. På liknande sätt har majoriteten av de medlemsstater som har höga minimilöner i förhållande till genomsnittslönen en kollektivavtals-täckning över 80 %. Varje medlemsstat där kollektivavtals-täckningsgraden är mindre än 80 % bör därför vidta åtgärder i syfte att förbättra sådana kollektivavtalsförhandlingar. Varje medlemsstat där kollektivavtals-täckningen understiger ett tröskelvärde på 80 % bör tillhandahålla en ram med möjliggörande förutsättningar för kollektivavtalsförhandlingar och upprätta en handlingsplan för att främja kollektivavtalsförhandlingar i syfte att successivt öka kollektivavtals-täckningsgraden. För att respektera arbetsmarknadens parter autonomi, vilket inbegriper deras rätt till kollektivavtalsförhandlingar och utesluter varje skyldighet att ingå kollektivavtal, bör tröskelvärdet på 80 % kollektivavtals-täckning endast tolkas som en indikator som utlöser skyldigheten att upprätta en handlingsplan.

Handlingsplanen bör ses över regelbundet, minst vart femte år, och vid behov revideras. Handlingsplanen och eventuella uppdateringar därav bör även anmälas till kommissionen och offentliggöras. Varje medlemsstat bör kunna besluta om lämplig form för sin handlingsplan. En handlingsplan som en medlemsstat har antagit innan detta direktiv träder i kraft kan anses vara en handlingsplan enligt detta direktiv, förutsatt att den innehåller åtgärder för att effektivt främja kollektivavtalsförhandlingar och uppfyller kraven enligt detta direktiv. Varje medlemsstat bör upprätta en sådan handlingsplan efter samråd med arbetsmarknadens parter eller genom överenskommelse med dem eller, efter en gemensam begäran från arbetsmarknadens parter, enligt överenskommelse dem emellan. Kollektivavtals-täckningsgraden i medlemsstaterna varierar avsevärt på grund av ett antal faktorer, inbegripet nationell tradition och praxis liksom den historiska kontexten. Detta bör beaktas vid en analys av framstegen med att öka kollektivavtals-täckningen, särskilt med avseende på den handlingsplan som föreskrivs i detta direktiv.

- (26) Ändamålsenliga regler, rutiner och effektiv praxis för att fastställa och uppdatera lagstadgade minimilöner är nödvändiga för att skapa tillräckliga minimilöner och samtidigt bevara befintliga, och skapa nya sysselsättningsmöj-ligheter, lika villkor och konkurrenskraft för företagen, även mikroföretag, små företag och medelstora företag. Dessa regler, rutiner och praxis inbegriper ett antal delar för att bidra till de lagstadgade minimilönernas tillräcklighet, inbegripet kriterier för att vägleda medlemsstaterna vid sätande och uppdatering av lagstadgade minimilöner samt indikatorer för bedömning av deras tillräcklighet, regelbundna uppdateringar i rätt tid, förekomst av rådgivande organ samt arbetsmarknadens parter delaktighet. Att arbetsmarknadens parter i rätt tid och på ett effektivt sätt deltar i sätande och uppdatering av lagstadgade minimilöner, liksom i inrättande eller ändring av automatiska indexregleringsmekanismer, om sådana finns, är ytterligare en del av god samhällsstyrning som möjliggör en

välinformerad och inkluderande beslutsprocess. Medlemsstaterna bör förse arbetsmarknadens parter med relevant information om sättande och uppdatering av lagstadgade minimilöner. Att arbetsmarknadens parter ges möjlighet att lämna yttranden, och få motiverade svar på sina yttranden innan förslag, om sättande och uppdatering av lagstadgade minimilöner läggs fram och innan några beslut fattas kan bidra till deras lämpliga delaktighet i den processen.

- (27) Medlemsstater som använder en automatisk indexregleringsmekanism, inbegripet halvautomatiska mekanismer genom vilka åtminstone en obligatorisk minimiökning av den lagstadgade minimilönen garanteras, bör också genomföra förfarandena för uppdatering av den lagstadgade minimilönen minst vart fjärde år. Dessa regelbundna uppdateringar bör bestå i en utvärdering av minimilönen med beaktande av de vägledande kriterierna, vid behov åtföljd av en ändring av beloppet. Frekvensen för den automatiska indexjusteringen å ena sidan och uppdateringen av de lagstadgade minimilönerna å andra sidan kan variera. Medlemsstater där det inte finns några automatiska eller halvautomatiska indexregleringsmekanismer bör uppdatera sin lagstadgade minimilön minst vartannat år.
- (28) Minimilöner anses vara tillräckliga om de är rimliga i förhållande till lönefördelningen i den relevanta medlemsstaten och ger en skälig levnadsstandard för arbetstagare baserat på ett anställningsförhållande på heltid. De lagstadgade minimilönernas tillräcklighet avgörs och bedöms av varje medlemsstat mot bakgrund av dess nationella socioekonomiska förhållanden, inbegripet sysselsättningstillväxt, konkurrenskraft samt utvecklingen i enskilda regioner och sektorer. När medlemsstaterna avgör det bör de beakta köpkraften, den långsiktiga nationella produktivitetsnivån och produktivitetsutvecklingen samt lönernas nivå, fördelning och tillväxt.

Bland andra instrument kan en varu- och tjänstekorg i reala priser som fastställs på nationell nivå vara ett användbart instrument för att avgöra levnadskostnaderna i syfte att uppnå en skälig levnadsstandard. Utöver materiella förnödenheter såsom livsmedel, kläder och bostad skulle behovet av att delta i kultur, utbildning och sociala aktiviteter också kunna tas i beaktande. Det är lämpligt att överväga att sätta och uppdatera lagstadgade minimilöner separat från inkomststödmekanismer. Medlemsstaterna bör använda indikatorer och tillhörande referensvärden som vägledning för sin bedömning av huruvida de lagstadgade minimilönerna är tillräckliga. Medlemsstaterna skulle kunna välja bland indikatorer som vanligen används på internationell nivå och/eller indikatorer som används på nationell nivå. Bedömningen skulle kunna baseras på referensvärden som vanligen används på internationell nivå exempelvis förhållandet mellan bruttominimilönen och 60 % av bruttomedianlönen och förhållandet mellan bruttominimilönen och 50 % av bruttomedianlönen, som för närvarande inte uppnås av alla medlemsstater, eller förhållandet mellan nettominimilönen och 50 % eller 60 % av nettomedellönen. Bedömningen skulle även kunna baseras på referensvärden kopplade till indikatorer som används på nationell nivå, såsom en jämförelse mellan nettominimilönen och fattigdomsgränsen och minimilönernas köpkraft.

- (29) Utan att det påverkar medlemsstaternas behörighet att fastställa den lagstadgade minimilönen och tillåta variationer och avdrag är det viktigt att undvika att avdrag och variationer används i stor utsträckning, eftersom de riskerar att ha en negativ inverkan på minimilönernas tillräcklighet. Det bör säkerställas att variationer och avdrag respekterar principerna om icke-diskriminering och proportionalitet. Variationer och avdrag bör därför användas i ett legitimt syfte. Exempel på sådana avdrag skulle kunna vara återkrav när för höga belopp betalats ut eller avdrag som har beslutats av en rättslig eller administrativ myndighet. Andra avdrag, till exempel för utrustning som krävs för att utföra ett arbete eller avdrag för naturaförmåner såsom logi, riskerar i hög grad att vara oproportionerliga. Vidare bör inget i detta direktiv tolkas som en skyldighet för medlemsstaterna att införa några variationer i eller avdrag från minimilöner.
- (30) Ett ändamålsenligt tillsynssystem, där tillförlitlig övervakning, kontroller och fältinspektioner ingår, är nödvändigt för att säkerställa att de nationella ramarna för lagstadgade minimilöner fungerar och efterlevs. För att stärka tillsynsmyndigheternas ändamålsenlighet behövs det också nära samarbete med arbetsmarknadens parter, bland annat för att ta itu med kritiska utmaningar såsom missbruk av underentreprenad, falska egenföretagare, oregistrerad övertid eller hälso- och säkerhetsrisker kopplade till ökad arbetsintensitet. Tillsynsmyndigheternas kapacitet bör också utvecklas, särskilt genom utbildning och vägledning. Rutinmässiga och oanmälda besök, rättsliga och administrativa förfaranden och sanktioner vid överträdelser är viktiga sätt att avskräcka arbetsgivare från överträdelser.

- (31) Ett ändamålsenligt genomförande av det minimilöneskydd som fastställs i rättsliga bestämmelser eller som följer av kollektivavtal är avgörande för tilldelningen och fullgörandet av offentliga upphandlingskontrakt och koncessionskontrakt. Överträdelse av kollektivavtal som föreskriver minimilöneskydd kan förekomma vid fullgörandet av sådana kontrakt eller i underleverantörskedjan därefter, vilket leder till att arbetstagarna får mindre betalt än den lönenivå som avtalats i sektoriella kollektivavtal. För att förebygga sådana situationer, i enlighet med artiklarna 30.3 och 42.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU<sup>(8)</sup>, artiklarna 18.2 och 71.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/24/EU<sup>(9)</sup> samt artiklarna 36.2 och 88.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/25/EU<sup>(10)</sup>, bör myndigheter som ansvarar för offentliga upphandlingar och upphandlande enheter vidta lämpliga åtgärder, inbegripet möjlighet att införa villkor för fullgörande av kontrakt, och säkerställa att de ekonomiska aktörerna avlönar sina arbetstagare enligt kollektivavtal i den relevanta sektorn och i det relevanta geografiska området och respekterar de rättigheter för arbetstagare och arbetstagarorganisationer som härrör från ILO:s konvention om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten nr 87 (1948) och ILO:s konvention om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten nr 98 (1949), på så sätt som avses i de direktiven, för att iaktta sina arbetsrättsliga skyldigheter. Detta direktiv skapar dock inte någon ytterligare skyldighet i förhållande till de direktiven.
- (32) För dem som ansöker om ekonomiskt stöd från unionens fonder och program enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/1060<sup>(11)</sup>, samt de möjliggörande förutsättningarna däri bör reglerna för offentlig upphandling och koncessioner tillämpas på adekvat sätt, även med avseende på efterlevnad av bestämmelser om kollektivavtal.
- (33) Tillförlitlig övervakning och uppgiftsinsamling är av väsentlig betydelse för ett effektivt minimilöneskydd. Vid uppgiftsinsamling kan medlemsstaterna förlita sig på tillräckligt representativa urvalsundersökningar, nationella databaser, harmoniserade uppgifter från Eurostat och andra offentligt tillgängliga källor såsom Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling. När tillförlitliga uppgifter i undantagsfall inte finns tillgängliga, kan medlemsstaterna använda sig av uppskattningar. Arbetsgivare, särskilt mikroföretag samt andra små och medelstora företag, bör inte belastas med en onödigt stor administrativ börda vid tillämpningen av kraven på uppgiftsinsamling. Kommissionen bör vartannat år rapportera till Europaparlamentet och rådet om sin analys av nivåerna och utvecklingen i fråga om de lagstadgade minimilönernas tillräcklighet och täckning samt kollektivavtalstäckning på grundval av uppgifter och information från medlemsstaterna.

Dessutom bör utvecklingen övervakas inom ramen för samordningen av den ekonomiska politiken och sysselsättningspolitiken på unionsnivå. Rådet eller kommissionen kan i detta sammanhang begära att sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd, i enlighet med artiklarna 150 respektive 160 i EUF-fördraget, inom sina respektive behörighetsområden granska utvecklingen i fråga om kollektivavtalstäckning och de lagstadgade minimilönernas tillräcklighet i medlemsstaterna på grundval av kommissionens rapport och andra multilaterala övervakningsverktyg, till exempel riktmärkning. Under en sådan granskning bör kommittéerna involvera arbetsmarknadens parter på unionsnivå, inbegripet sektorsöverskridande parter, i enlighet med artiklarna 150 respektive 160 i EUF-fördraget.

<sup>(8)</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU av den 26 februari 2014 om tilldelning av koncessioner (EUT L 94, 28.3.2014, s. 1).

<sup>(9)</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/24/EU av den 26 februari 2014 om offentlig upphandling och om upphävande av direktiv 2004/18/EG (EUT L 94, 28.3.2014, s. 65).

<sup>(10)</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/25/EU av den 26 februari 2014 om upphandling av enheter som är verksamma på områdena vatten, energi, transporter och posttjänster och om upphävande av direktiv 2004/17/EG (EUT L 94, 28.3.2014, s. 243).

<sup>(11)</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/1060 av den 24 juni 2021 om fastställande av gemensamma bestämmelser för Europeiska regionala utvecklingsfonden, Europeiska socialfonden+, Sammanhållningsfonden, Fonden för rättvis omställning och Europeiska havs-, fiskeri- och vattenbruksfonden samt finansiella regler för dessa och för Asyl-, migrations- och integrationsfonden, Fonden för inre säkerhet samt instrumentet för ekonomiskt stöd för gränsförvaltning och viseringspolitik (EUT L 231, 30.6.2021, s. 159).

- (34) Arbetstagare bör ha enkel tillgång till heltäckande information om lagstadgade minimilöner och om minimilöneskydd som följer av allmängiltiga kollektivavtal för att säkerställa insyn och förutsägbarhet i fråga om sina arbetsvillkor, inbegripet för personer med funktionsnedsättning, i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/2102 <sup>(12)</sup>.
- (35) Arbetstagare och arbetstagarrepresentanter, även sådana som är medlemmar i arbetstagarorganisationer eller fackliga företrädare, bör kunna utöva sin rätt till försvar när deras rättigheter i fråga om minimilöneskydd föreskrivs i nationell rätt eller som följer av kollektivavtal och har kränkts. För att förhindra att arbetstagare berövas sina rättigheter enligt nationell rätt eller som följer av kollektivavtal bör medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagarna ges tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning i tid och rätt till prövning samt ändamålsenligt rättsligt och/eller administrativt skydd mot alla former av försämringar om de beslutar att utöva sin rätt till försvar, utan att det påverkar tillämpningen av särskilda former av prövning och tvistlösning enligt kollektivavtal, såsom system för kollektiv tvistlösning. Arbetsmarknadens parter delaktighet kan vara till nytta vid vidareutvecklingen av opartiska tvistlösningsmekanismer i medlemsstaterna. Arbetstagarna bör informeras om prövningsmekanismerna för att kunna utöva sin rätt till prövning.
- (36) Kommissionen bör göra en utvärdering som grund för en översyn av det faktiska genomförandet av detta direktiv. Europaparlamentet och rådet bör informeras om resultaten av den översynen.
- (37) De reformer och åtgärder som medlemsstaterna har vidtagit för att främja ett tillräckligt minimilöneskydd för arbetstagare är visserligen steg i rätt riktning, men har inte alltid varit heltäckande och systematiska. Åtgärder som vidtas på unionsnivå för att förbättra minimilönernas tillräcklighet och täckning kan dessutom bidra till att ytterligare förbättra levnads- och arbetsvillkoren i unionen och minska oron för eventuella negativa ekonomiska konsekvenser av isolerade åtgärder från medlemsstaternas sida. Eftersom målen för detta direktiv inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan snarare, på grund av deras omfattning och verkningar, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i EU-fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.
- (38) I detta direktiv fastställs förfarandemässiga skyldigheter som minimikrav, vilket innebär att medlemsstaterna har kvar sin möjlighet att införa och behålla mer förmånliga bestämmelser. Rättigheter som förvärvats enligt det befintliga nationella rättsliga ramen bör fortsätta att tillämpas, om inte fördelaktigare bestämmelser införs i och med detta direktiv. Genomförandet av detta direktiv bör inte användas för att minska befintliga arbetstagar rättigheter och inte heller utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån för arbetstagare på det område som omfattas av detta direktiv, särskilt med avseende på att minska eller avskaffa minimilöner.
- (39) Vid genomförandet av detta direktiv bör medlemsstaterna undvika onödiga administrativa, ekonomiska och rättsliga åligganden, särskilt om de motverkar etableringen och utvecklingen av små och medelstora företag. Medlemsstaterna uppmuntras därför att utvärdera hur deras införlivandeåtgärder påverkar små och medelstora företag för att säkerställa att dessa inte blir oproportionerligt drabbade, och då vara särskilt uppmärksamma på mikroföretag och den administrativa bördan, och offentliggöra resultaten av sådana utvärderingar. Om medlemsstaterna finner att små och medelstora företag påverkas i oproportionerligt hög grad genom införlivandeåtgärderna, bör de överväga att vidta åtgärder för att hjälpa små och medelstora företag att anpassa sina ersättningsstrukturer till de nya kraven.

<sup>(12)</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/2102 av den 26 oktober 2016 om tillgänglighet avseende offentliga myndigheters webbplatser och mobila applikationer (EUT L 327, 2.12.2016, s. 1).



- (40) Europaparlamentets och rådets förordningar (EU) 2021/240 <sup>(13)</sup> och (EU) 2021/1057 <sup>(14)</sup> står till medlemsstaternas förfogande för att utveckla eller förbättra de tekniska aspekterna av ramarna för minimilöner, bland annat när det gäller bedömning av tillräcklighet, övervakning och datainsamling, bredare tillgång samt tillsyn och allmän kapacitetsuppbyggnad i samband med genomförandet av dessa ramar. I enlighet med förordning (EU) 2021/1057 bör medlemsstaterna anslå ett lämpligt belopp till arbetsmarknadens parter kapacitetsuppbyggnad.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

## KAPITEL I

### ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

#### Artikel 1

#### Innehåll

1. I syfte att förbättra levnads- och arbetsvillkoren i unionen, särskilt minimilönernas tillräcklighet för arbetstagare för att bidra till uppåtgående social konvergens och minska ojämlikheten i fråga om lön, fastställs genom detta direktiv en ram för följande:
  - a) De lagstadgade minimilönernas tillräcklighet i syfte att uppnå skäliga levnads- och arbetsvillkor.
  - b) Främjande av kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning.
  - c) Förbättring av arbetstagarnas faktiska tillgång till rätt till minimilöneskydd där detta föreskrivs i nationell rätt och/eller följer av kollektivavtal.
2. Detta direktiv ska inte påverka den fullständiga respekten för arbetsmarknadens parter autonomi eller deras rätt att förhandla om och ingå kollektivavtal.
3. I enlighet med artikel 153.5 i EUF-fördraget ska detta direktiv inte påverka medlemsstaternas behörighet att fastställa minimilönenivån liksom medlemsstaternas val att antingen fastställa lagstadgade minimilöner, främja tillgången till minimilöneskydd genom kollektivavtal, eller bådadera.
4. Detta direktiv ska tillämpas i full överensstämmelse med rätten till kollektivavtalsförhandlingar. Ingenting i detta direktiv ska tolkas som en skyldighet för någon medlemsstat
  - a) där lönebildningen säkerställs uteslutande genom kollektivavtal att införa en lagstadgad minimilön, eller
  - b) att förklara ett kollektivavtal allmängiltigt.
5. De akter genom vilka en medlemsstat genomför åtgärderna avseende minimilöner för sjöfolk som regelbundet fastställs av den gemensamma sjöfartskommittén eller något annat organ som godkänts av Internationella arbetsorganisationens styrelse ska inte omfattas av kapitel II i detta direktiv. Sådana akter ska inte påverka rätten till kollektivavtalsförhandlingar och möjligheten att anta högre minimilönenivåer.

<sup>(13)</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/240 av den 10 februari 2021 om inrättande av ett instrument för tekniskt stöd (EUT L 57, 18.2.2021, s. 1).

<sup>(14)</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/1057 av den 24 juni 2021 om inrättande av Europeiska socialfonden+ (ESF+) och om upphävande av förordning (EU) nr 1296/2013 (EUT L 231, 30.6.2021, s. 21).

## Artikel 2

### Tillämpningsområde

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

## Artikel 3

### Definitioner

I detta direktiv gäller följande definitioner:

1. *minimilön*: den minsta ersättning, fastställd i lag eller kollektivavtal, som en arbetsgivare, även inom offentlig sektor, är skyldig att betala till arbetstagare för det arbete som utförts under en viss period.
2. *lagstadgad minimilön*: minimilön som fastställs i lag eller annan bindande författning, med undantag för minimilöner som tillhandahålls i kollektivavtal som har förklarats allmängiltiga utan att den förklarande myndigheten har något utrymme för skönsmässig bedömning när det gäller innehållet i de tillämpliga bestämmelserna.
3. *kollektivavtalsförhandlingar*: alla förhandlingar som äger rum enligt nationell lagstiftning och praxis i respektive medlemsstat mellan en arbetsgivare, en grupp av arbetsgivare eller en eller flera arbetsgivarorganisationer, å ena sidan, och en eller flera arbetstagarorganisationer, å andra sidan, för att fastställa arbetsvillkor och anställningsvillkor.
4. *kollektivavtal*: ett skriftligt avtal med bestämmelser om arbetsvillkor och anställningsvillkor som ingåtts av arbetsmarknadens parter som har befogenhet att förhandla på arbetstagarnas respektive arbetsgivarnas vägnar enligt nationell lagstiftning och praxis, inbegripet kollektivavtal som har förklarats allmängiltiga.
5. *kollektivavtalsstäckning*: andelen arbetstagare på nationell nivå som omfattas av ett kollektivavtal, beräknad som förhållandet mellan antalet arbetstagare som omfattas av kollektivavtal och antalet arbetstagare vars arbetsvillkor kan regleras genom kollektivavtal i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

## Artikel 4

### Främjande av kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning

1. I syfte att öka kollektivavtalsstäckningen och underlätta utövandet av rätten till kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning ska medlemsstaterna, med deltagande av arbetsmarknadens parter, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis
  - a) främja uppbyggnaden och stärkandet av arbetsmarknadens parters kapacitet att bedriva kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning, särskilt på sektornivå eller branschövergripande nivå,
  - b) främja konstruktiva, meningsfulla och välunderbyggda löneförhandlingar mellan arbetsmarknadens parter på lika villkor, där båda parter har tillgång till lämplig information för att kunna utföra sina uppgifter i samband med kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning,
  - c) vidta lämpliga åtgärder för att skydda utövandet av rätten till kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning och för att skydda arbetstagare och fackliga företrädare mot handlingar som diskriminerar dem med avseende på deras anställning på grund av att de deltar eller önskar delta i kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning,
  - d) i syfte att främja kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning vidta lämpliga åtgärder för att skydda arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer som deltar eller önskar delta i kollektivavtalsförhandlingar mot att den andra parten eller den andra partens företrädare eller medlemmar blandar sig i deras organisation, funktionssätt eller administration.

2. Dessutom ska varje medlemsstat där kollektivavtalsäckningsgraden understiger ett tröskelvärde på 80 % tillhandahålla en ram med möjliggörande förutsättningar för kollektivavtalsförhandlingar, antingen genom lag efter samråd med arbetsmarknadens parter eller genom överenskommelse med dem. En sådan medlemsstat ska även upprätta en handlingsplan för att främja kollektivavtalsförhandlingar. Medlemsstaten ska upprätta en sådan handlingsplan efter samråd med arbetsmarknadens parter eller genom överenskommelse med dem eller efter arbetsmarknadens parter gemensamma begäran som överenskommit mellan dem. Handlingsplanen ska innehålla en tydlig tidsplan och konkreta åtgärder för att successivt öka kollektivavtalsäckningsgraden, med full respekt för arbetsmarknadens parter autonomi. Medlemsstaten ska se över sin handlingsplan regelbundet och ska revidera den vid behov. Om en medlemsstat reviderar sin handlingsplan ska den göra det, efter samråd med arbetsmarknadens parter eller genom överenskommelse med dem eller efter arbetsmarknadens parter gemensamma begäran som överenskommit mellan dem. Under alla omständigheter ska en sådan handlingsplan ses över minst vart femte år. Handlingsplanen och eventuella uppdateringar av den ska offentliggöras och anmälas till kommissionen.

## KAPITEL II

### LAGSTADGADE MINIMILÖNER

#### Artikel 5

#### Förfarandet för att sätta tillräckliga lagstadgade minimilöner

1. De medlemsstater som har lagstadgade minimilöner ska inrätta nödvändiga förfaranden för sättande och uppdatering av de lagstadgade minimilönerna. Sättandet och uppdateringen ska styras av kriterier som ska bidra till deras tillräcklighet i syfte att uppnå en skäligen levnadsstandard, minska fattigdomen bland förvärvsarbetande, främja social sammanhållning och uppåtgående social konvergens och minska löneskillnaderna mellan könen. Medlemsstaterna ska fastställa dessa kriterier i enlighet med sin nationella praxis, i relevant nationell lagstiftning, i beslut av deras behöriga organ eller i trepartsöverenskommelser. Kriterierna ska definieras på ett tydligt sätt. Medlemsstaterna får besluta om den relativa vikten av dessa kriterier, inklusive delarna som avses i punkt 2, med beaktande av sina nationella socioekonomiska förhållanden.

2. De nationella kriterier som avses i punkt 1 ska minst innehålla följande delar:

- a) De lagstadgade minimilönernas köpkraft, med hänsyn tagen till levnadskostnaderna.
- b) Lönernas allmänna nivå och fördelning.
- c) Lönernas ökningstakt.
- d) Den långsiktiga nationella produktivetsnivån och produktivetsutvecklingen.

3. Utan att det påverkar de skyldigheter som anges i denna artikel får medlemsstaterna dessutom använda en automatisk mekanism för indexjusteringar av lagstadgade minimilöner på grundval av lämpliga kriterier och i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, förutsatt att tillämpningen av den mekanismen inte leder till en minskning av den lagstadgade minimilönen.

4. Medlemsstaterna ska använda vägledande referensvärden i sin bedömning av huruvida de lagstadgade minimilönerna är tillräckliga. För det ändamålet får de använda vägledande referensvärden som vanligen används på internationell nivå, till exempel 60 % av bruttomedianlönen och 50 % av bruttomedellönen, och/eller vägledande referensvärden som används på nationell nivå.

5. Medlemsstaterna ska säkerställa att regelbundna uppdateringar i rätt tid av de lagstadgade minimilönerna görs minst vartannat år eller, i medlemsstater som använder en sådan automatisk indexregleringsmekanism som avses i punkt 3, minst vart fjärde år.

6. Varje medlemsstat ska utse eller inrätta ett eller flera rådgivande organ som ska ge råd till de behöriga myndigheterna i frågor som rör lagstadgade minimilöner, och ska möjliggöra dessa organs operativa verksamhet.

*Artikel 6***Variationer och avdrag**

1. Om medlemsstaterna tillåter olika nivåer av lagstadgad minimilön för särskilda grupper av arbetstagare, eller avdrag som sänker ersättningen till en nivå som är lägre än den relevanta lagstadgade minimilönen, ska de säkerställa att dessa variationer och avdrag respekterar principerna om icke-diskriminering och proportionalitet, varvid den sistnämnda bland annat innebär att de ska användas i ett legitimt syfte.
2. Inget i detta direktiv ska tolkas som en skyldighet för medlemsstaterna att införa variationer i eller avdrag från lagstadgade minimilöner.

*Artikel 7***Arbetsmarknadens parter deltagande i sättandet och uppdateringen av lagstadgade minimilöner**

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att göra arbetsmarknadens parter involverade i sättandet och uppdateringen av lagstadgade minimilöner i rätt tid och på ett ändamålsenligt sätt som innebär att de kan delta frivilligt i diskussionerna genom hela beslutsprocessen, inbegripet genom deltagande i de rådgivande organ som avses i artikel 5.6 och särskilt med avseende på följande:

- a) Urval och tillämpning av kriterierna för att fastställa nivån på den lagstadgade minimilönen samt inrättande av en formel för automatisk indexreglering och i förekommande fall ändring av densamma, enligt vad som avses i artikel 5.1, 5.2 och 5.3.
- b) Urval och tillämpning av de vägledande referensvärden som avses i artikel 5.4 för att bedöma huruvida de lagstadgade minimilönerna är tillräckliga.
- c) Uppdateringar av de lagstadgade minimilönerna enligt artikel 5.5.
- d) Fastställande av variationer i och avdrag från de lagstadgade minimilönerna enligt artikel 6.
- e) Beslut om både insamling av uppgifter och utförande av undersökningar och analyser för att lämna information till myndigheter och andra berörda parter som deltar i sättandet av lagstadgade minimilöner.

*Artikel 8***Arbetstagarnas faktiska tillgång till lagstadgade minimilöner**

Medlemsstaterna ska, med deltagande av arbetsmarknadens parter, vidta följande åtgärder för att förbättra arbetstagarnas faktiska tillgång till det lagstadgade minimilöneskyddet enligt vad som är lämpligt, vid behov även genom att skärpa tillsynen:

- a) Sörja för ändamålsenliga, proportionella och icke-diskriminerande kontroller och fältinspektioner som utförs av yrkesinspektioner eller organ som ansvarar för tillämpningen av lagstadgade minimilöner.
- b) Utveckla tillsynsmyndigheternas kapacitet, särskilt genom utbildning och vägledning, för att aktivt söka upp och lagföra arbetsgivare som inte efterlever reglerna.

## KAPITEL III

## ÖVERGRIPANDE BESTÄMMELSER

## Artikel 9

**Offentlig upphandling**

I enlighet med direktiven 2014/23/EU, 2014/24/EU och 2014/25/EU ska medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att ekonomiska aktörer och deras underleverantörer vid tilldelning och fullgörande av offentliga upphandlingskontrakt eller koncessionskontrakt fullgör de social- och arbetsrättsliga skyldigheter som gäller för löner, organisationsrätt och kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning och som fastställs i unionsrätten, nationell rätt, kollektivavtal eller internationella social- och arbetsrättsliga bestämmelser, bland annat ILO:s konvention om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten nr 87 (1948) och ILO:s konvention om organisationsrätt och kollektiva förhandlingsrätt nr 98 (1949).

## Artikel 10

**Övervakning och uppgiftsinsamling**

1. Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att det finns ändamålsenliga verktyg för uppgiftsinsamling för att övervaka minimilöneskyddet.
2. Medlemsstaterna ska vartannat år, före den 1 oktober under rapporteringsåret, lämna följande uppgifter och information till kommissionen:
  - a) Nivån på och utvecklingen av kollektivavtalstäckning.
  - b) För lagstadgade minimilöner:
    - i) Den lagstadgade minimilönens nivå och andelen arbetstagare som omfattas av den.
    - ii) En beskrivning av befintliga variationer och avdrag och skälen till att de införts samt andelen arbetstagare som omfattas av variationer, om sådana uppgifter finns.
  - c) För minimilöneskydd som ges enbart genom kollektivavtal:
    - i) De lägsta lönenivåer som fastställs i kollektivavtal som omfattar lågavlönade arbetstagare, eller en uppskattning av dessa nivåer om tillförlitliga uppgifter inte finns tillgängliga hos de ansvariga nationella myndigheterna, samt andelen arbetstagare som omfattas av dem, eller en uppskattning av denna andel om tillförlitliga uppgifter inte finns tillgängliga hos de ansvariga nationella myndigheterna.
    - ii) Nivån på de löner som betalas till arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal samt dess förhållande till nivån på de löner som betalas till arbetstagare som omfattas av kollektivavtal.

De medlemsstater som är föremål för de rapporteringskrav som avses i första stycket c ska vara skyldiga att rapportera de uppgifter som avses i led i) däri åtminstone avseende sektorspecifika, geografiska och andra kollektivavtal med flera arbetsgivare, inbegripet kollektivavtal som har förklarats vara allmängiltiga.

Medlemsstaterna ska tillhandahålla den statistik och information som avses i denna punkt uppdelad efter kön, åldersgrupp, funktionsnedsättning, företagsstorlek och sektor, i den mån uppgifter om detta finns tillgängliga.

Den första rapporten ska omfatta 2021, 2022 och 2023 och ska lämnas senast den 1 oktober 2025. Medlemsstaterna får utelämna statistik och information som inte finns tillgänglig före den 15 november 2024.

3. Kommissionen ska analysera de uppgifter och den information som medlemsstaterna har lämnat i rapporterna enligt punkt 2 i denna artikel och i handlingsplanerna enligt artikel 4.2. Den ska rapportera till Europaparlamentet och rådet i detta avseende vartannat år och ska samtidigt offentliggöra de uppgifter och den information som medlemsstaterna har lämnat.

*Artikel 11***Information om minimilöneskydd**

Medlemsstaterna ska säkerställa att information om lagstadgade minimilöner och om minimilöneskydd som följer av allmängiltiga kollektivavtal, inbegripet information om prövningsmekanismer, är allmänt tillgänglig, vid behov på det mest relevanta språket, enligt vad som fastställs av medlemsstaten, på ett heltäckande och lättillgängligt sätt, även för personer med funktionsnedsättning.

*Artikel 12***Rätt till prövning och skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma konsekvenser**

1. Medlemsstaterna ska, utan att det påverkar de särskilda former av prövning och tvistlösning som i förekommande fall föreskrivs i kollektivavtal, säkerställa att arbetstagare, inbegripet arbetstagare vars anställningsförhållande har upphört, ges tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning i tid samt rätt till prövning vid åsidosättande av rättigheter i fråga om lagstadgade minimilöner eller i fråga om minimilöneskydd, om sådana rättigheter föreskrivs i nationell rätt eller i kollektivavtal.

2. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagare och arbetstagarrepresentanter, även sådana som är medlemmar i arbetstagarorganisationer eller fackliga företrädare, mot ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida och mot ogynnsamma konsekvenser med anledning av klagomål som lämnas in till arbetsgivaren eller på grund av förfaranden som inletts i syfte att säkerställa efterlevnaden vid åsidosättande av rättigheter i fråga om minimilöneskydd, om sådana rättigheter föreskrivs i nationell rätt eller i kollektivavtal.

*Artikel 13***Sanktioner**

Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner som ska gälla vid åsidosättande av rättigheter och skyldigheter som omfattas av detta direktiv, om dessa rättigheter och skyldigheter föreskrivs i nationell rätt eller i kollektivavtal. I medlemsstater utan lagstadgade minimilöner får dessa regler innehålla, eller begränsas till, en hänvisning till ersättning och/eller avtalsenliga sanktioner som i förekommande fall föreskrivs i regler om tillämpning av kollektivavtal. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

## KAPITEL IV

**SLUTBESTÄMMELSER***Artikel 14***Spridning av information**

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

*Artikel 15***Utvärdering och översyn**

Senast den 15 november 2029, ska kommissionen, efter samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på unionsnivå, göra en utvärdering av detta direktiv. Kommissionen ska därefter överlämna en rapport till Europaparlamentet och rådet med en översyn av genomförandet av detta direktiv och vid behov föreslå lagändringar.

*Artikel 16***Bestämmelser om upprätthållande av skyddsnivån och förmånligare bestämmelser**

1. Detta direktiv ska inte utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån som arbetstagarna i medlemsstaterna redan åtnjuter, särskilt med avseende på att minska eller avskaffa minimilöner.
2. Detta direktiv ska inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är förmånligare för arbetstagarna eller att främja eller tillåta tillämpningen av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagarna. Direktivet ska inte tolkas som att det hindrar medlemsstaterna från att höja de lagstadgade minimilönerna.
3. Detta direktiv påverkar inte rättigheter som arbetstagarna ges genom andra unionsrättsakter.

*Artikel 17***Införlivande och genomförande**

1. Medlemsstaterna ska anta de bestämmelser som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 15 november 2024. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

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

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

3. Medlemsstaterna ska i enlighet med sin nationella lagstiftning och praxis vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att arbetsmarknadens parter deltar på ett ändamålsenligt sätt i samband med genomförandet av detta direktiv. För detta ändamål får medlemsstaterna helt eller delvis överlåta genomförandet åt arbetsmarknadens parter, inbegripet avseende upprättandet av en handlingsplan i enlighet med artikel 4.2, om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta. Om medlemsstaterna gör det ska medlemsstaterna vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de skyldigheter som fastställs i detta direktiv alltid efterlevs.

4. Den underrättelse som avses i punkt 2 ska innehålla en beskrivning av hur arbetsmarknadens parter deltar i genomförandet av detta direktiv.

*Artikel 18***Ikraftträdande**

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

*Artikel 19***Adressater**

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Strasbourg den 19 oktober 2022.

På Europaparlamentets vägnar  
R. METSOLA  
Ordförande

På rådets vägnar  
M. BEK  
Ordförande