



Brüsszel, 2020.10.28.
COM(2020) 682 final

2020/0310 (COD)

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbékről

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

INDOKOLÁS

1. A JAVASLAT HÁTTERE

• A javaslat indokai és céljai

Az, hogy a munkavállalók az Unióban tisztességes bért kapjanak, előfeltétele a megfelelő munka- és életkörülmények biztosításának, valamint a méltányos és reziliens gazdaságok és társadalmak megteremtésének is, összhangban az ENSZ 2030-ig tartó időszakra vonatkozó fenntartható fejlődési menetrendjével és a fenntartható fejlődési célokkal. A megfelelő bérezés az uniós szociális piacgazdasági modell alapvető elemét képezi. A tagállamok között e téren megvalósuló konvergencia közelebb visz az Unión belüli közös jólét ígéretének megvalósulásához.

2017 novemberében az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság kihirdette a szociális jogok európai pillérét (a továbbiakban: pillér), hogy beváltsa Európa jóléttel, fejlődéssel és konvergenciával kapcsolatos ígéretét, és a szociális Európát mindenki számára valóra váltsa. A pillér 6. alapelve („Bérek”) megfelelő összegű minimálbérek, valamint átlátható és kiszámítható bérmegállapítás bevezetését szorgalmazza, az adott ország gyakorlatával összhangban, tiszteletben tartva a szociális partnerek autonómiáját. Az Európai Tanács 2019. júniusi ülésén elfogadott, a 2019–2024-es időszakra szóló stratégiai menetrend a pillér uniós és nemzeti szintű megvalósítására szólított fel.

A 2019–2024-es hivatali idejű Európai Bizottság számára szóló politikai iránymutatásokban egy, a pillér teljes körű végrehajtására irányuló cselekvési tervet is előterjesztettek, amely a méltányos minimálbérekre vonatkozó kezdeményezésre is kiterjed. „A méltányos átállást szolgáló erős szociális Európa” című, 2020. január 14-i közlemény¹ meghatározta a cselekvési terv előkészítésének ütemtervét, és megerősítette a Bizottság minimálbérré vonatkozó kezdeményezés iránti elkötelezettségét, amelynek megfelelően a minimálbéreket kiemelt kérdésként kezeli más idevágó, uniós szinten végrehajtandó kulcsfontosságú intézkedések mellett. Ugyanezen a napon konzultáció indult a szociális partnerekkel azzal kapcsolatban, hogy miként lehet megfelelő minimálbéreket biztosítani az uniós munkavállalók számára².

Az Unió helyzetéről szóló, 2020. szeptemberi beszédében von der Leyen elnök megállapította: „[...] sokak munkáját még mindig nem értékeljük eléggé. A dömpingbérek megfosztják a munkát méltóságától, hátrányos helyzetbe hozzák a tisztességes bért fizető vállalkozókat, és torzítják a versenyt az egységes piacon. A Bizottság ezért jogalkotási javaslattal fogja támogatni a tagállamokat egy európai minimálbérkeret kidolgozásában. A cél, hogy minden munkavállalónak joga legyen a minimálbérrhez, akár kollektív szerződések, akár nemzeti minimálbérek útján.”

A jobb munka- és életkörülmények – többek között a megfelelő minimálbérek – mind a munkavállalók, mind a vállalkozások javát szolgálják az Unióban. Ha sikerülne kezelni a minimálbérekkel való lefedettség és a minimálbérek megfelelése terén fennálló jelentős különbségeket, az hozzájárulna az uniós munkaerőpiac méltányosabbá tételéhez, a termelékenység ösztönzéséhez, valamint a gazdasági és társadalmi fejlődés előmozdításához.

¹ A Bizottság közleménye – *A méltányos átállást szolgáló erős szociális Európa*, COM(2020) 14 final.

² Konzultációs dokumentum – *First phase consultation of the Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages* (A szociális partnerekkel az EUMSZ 154. cikke alapján folytatott konzultáció első szakasza a méltányos minimálbérek biztosításával kapcsolatos kihívások lehetséges kezeléséről), C(2020) 83 final.

Az egységes piacon folyó verseny alapját az innovációnak, a termelékenység javításának, valamint a magas szintű szociális normáknak kell képezniük.

Az elmúlt évtizedekben az alacsony bérek számos tagállamban nem tartottak lépést más bérekkel. A munkaerőpiacokat átformáló strukturális tendenciák nyomán – mint például a globalizáció, a digitalizáció és az atipikus munkavégzési formák térnyerése, különösen a szolgáltatási ágazatban – fokozódott a munkahelyek polarizálódása, ami viszont megnövelte az alacsonyan fizetett és alacsony képzettséget igénylő foglalkozások arányát, és hozzájárult a hagyományos kollektív tárgyalási rendszerek gyengüléséhez. Ez a dolgozói szegénység súlyosbodásához és béregyenlőtlenséghez vezetett.

A minimálbérek szerepe a gazdasági visszaesések idején még fontosabbá válik. A Covid19-válság különösen azokat az ágazatokat sújtotta, amelyekben – mint például a kiskereskedelem és az idegenforgalomban – magasabb az alacsony keresetű munkavállalók aránya, és a válság nagyobb hatást gyakorolt az eleve hátrányos helyzetben lévőkre. A fenntartható és inkluzív gazdasági fellendülés támogatásához elengedhetetlen annak biztosítása, hogy az uniós munkavállalók megfelelő foglalkoztatási lehetőségekhez férjenek hozzá, és megfelelő minimálbérben részesüljenek.

A minimálbérek által nyújtott védelemtől kollektív szerződésekkel (ahogyan 6 tagállamban történik) vagy jogszabályban meghatározott minimálbérékkel (ahogyan 21 tagállamban történik) lehet gondoskodni.

Ha megfelelő szinten határozzák meg a minimálbéreket, az általuk nyújtott védelem tisztességes megélhetést biztosít a munkavállalók számára, segít fenntartani a belső keresletet, erősíti a munkavállalás ösztönzését, valamint csökkenti a béreloszlás alsó tartományában a dolgozói szegénységét és az egyenlőtlenséget. Mivel a minimálbérnek megfelelő vagy ahhoz közeli összeget keresők között több nő van, mint férfi, a minimálberek általi védelem a nemek közötti egyenlőséget is támogatja.

Számos munkavállalót azonban jelenleg nem védenek megfelelő minimálberek az EU-ban.

A jogszabályban meghatározott minimálbéreket alkalmazó tagállamok többségében a minimálberek – noha emelkedtek az elmúlt években – túl alacsonyak a többi bérhez képest, illetve ahhoz, hogy tisztességes megélhetést biztosítsanak. A jogszabályban meghatározott minimálberek³ csaknem az összes tagállamban alacsonyabbak, mint a bruttó mediánbér 60 %-a és/vagy a bruttó átlagbér 50 %-a⁴. 2018-ban a jogszabályban meghatározott minimálbér szintje kilenc tagállamban olyan alacsony volt, hogy egy minimálbérből élő egyedülálló személy jövedelme nem érte el a szegénységi küszöböt. Ráadásul bizonyos munkavállalói csoportok ki vannak zárva a jogszabályban meghatározott minimálberek nyújtotta védelemből. Azokban a tagállamokban, ahol széles körű a kollektív tárgyalások általi lefedettség, általában kicsi az alacsony bérezésű munkavállalók aránya, és magasak a minimálberek. Ugyanakkor bizonyos munkavállalók azokban a tagállamokban sem férnek hozzá a minimálberek nyújtotta védelemhez, amelyek kizárólag a kollektív tárgyalások rendszerét alkalmazzák. A minimálbér által nem védett munkavállalók aránya négy országban 10–20 % között mozog, egy országban pedig 55 %.

Mindezek fényében a javasolt irányelv célja annak biztosítása, hogy a munkavállalókat – függetlenül attól, hogy hol dolgoznak az Unióban – tisztességes megélhetést lehetővé tévő,

³ A mutatók és a kapcsolódó referenciaértékek a havi minimálbérekre vonatkoznak.

⁴ A nemzetközi szinten általánosan használt megfelelőségi mutatók, például a Kaitz-index, a minimálbért a mediánbérrrel vagy az átlagbérrrel hasonlítják össze. Az Európa Tanács által meghatározott tisztességes életszínvonal pedig a nettó minimálbért hasonlítja a nettó átlagbérről.

megfelelő minimálbérek védjék. Ezen általános cél elérése érdekében a javaslat keretét hoz létre a minimálbérek megfelelőségének, valamint a minimálbérek nyújtotta védelemhez való munkavállalói hozzáférésnek a javítására. Ezek a célkitűzések mind a jogszabályban meghatározott minimálbéreket, mind a kollektív tárgyalások rendszerét alkalmazó tagállamok szempontjából relevánsak. A javasolt irányelv úgy kívánja e célokat elérni, hogy figyelembe veszi és teljes mértékben tiszteletben tartja a nemzeti rendszerek sajátosságait, a nemzeti hatásköröket, a szociális partnerek autonómiáját és a szerződési szabadságot. Az irányelv rendelkezéseit emellett úgy alakították ki, hogy védjék a munkába állás lehetőségét, és szem előtt tartásuk a munkahelyteremtésre és a versenyképességre gyakorolt hatásokat, többek között a kkv-k esetében is. A javasolt irányelv elegendő rugalmasságot biztosít ahhoz, hogy figyelembe lehessen venni a társadalmi és gazdasági fejleményeket, beleértve a termelékenységi és foglalkoztatási tendenciákat is.

E célkitűzések elérése érdekében a javasolt irányelv valamennyi tagállamban elő kívánja mozdítani a bérekkel kapcsolatos kollektív tárgyalásokat. A kollektív tárgyalás kulcsszerepet játszik abban, hogy a minimálbérek által nyújtott védelem szintje megfelelő legyen. Azokban az országokban, ahol magas a kollektív tárgyalások általi lefedettség, általában kisebb az alacsony bérezésű munkavállalók aránya, a minimálbérek jobban megközelítik a mediánbéreket, csekélyebbek a béregyenlőtlenségek és magasabbak a bérek, mint a többi országban. A minimálbér általi védelmet kizárólag kollektív szerződések útján biztosító tagállamokban közvetlenül a kollektív tárgyalási rendszer jellemzői és működése határozzák meg a bérszínvonal megfelelőségét és a védelemben részesülő munkavállalók arányát. A kollektív tárgyalások a jogszabályban meghatározott minimálbéreket alkalmazó tagállamokban is nagyban kihatnak a minimálbérek megfelelőségére. A kollektív tárgyalások befolyásolják a bérek általános alakulását, és ezáltal a törvényileg meghatározott minimumszint feletti béreket biztosítanak, sőt még a minimumszintre is jótékony hatással bírnak. Emellett fokozzák a termelékenységet is.

A jogszabályban meghatározott minimálbéreket alkalmazó országok esetében a javasolt irányelv azt kívánja biztosítani, hogy a tagállamok azokat megfelelő szinten állapítsák meg, figyelemmel a társadalmi-gazdasági feltételekre, valamint a regionális és az ágazati különbségekre. A minimálbérek megfelelőségének előmozdítása érdekében egyértelmű és stabil módon meghatározott kritériumok, valamint a bérek rendszeres és időben történő aktualizálásáról és a szociális partnerek tényleges részvételéről gondoskodó irányítási keret hozzájárulnak a jogszabályban meghatározott minimálbérek megfelelőségének biztosításához. A javasolt irányelv emellett azzal is törekszik a minimálbérek megfelelőségének javítására, hogy a minimumra korlátozza azokat az eseteket, amikor az egyes munkavállalói csoportok esetében különböző a jogszabályban meghatározott minimálbérek szintje, illetve levonnak a javadalmazásból.

Végül az is előfordulhat, hogy a munkavállalókat azért nem védik megfelelően a minimálbérek, mert a hatályos kollektív szerződések vagy a nemzeti jogszabályok betartása csorbát szenved. A jogszabályoknak való megfelelés és azok hatékony érvényesítése elengedhetetlen ahhoz, hogy a munkavállalók ténylegesen hozzáférjenek a minimálbérek jelentette védelemhez, és a vállalkozások védelemben részesüljenek a tisztességtelen versennyel szemben. Ezért a javasolt irányelv célja a megfelelés előmozdítása mellett az is, hogy megerősítse valamennyi tagállamban a jogszabályok érvényre juttatását és nyomon követését, mégpedig arányos módon, ami annyit tesz, hogy közben nem ró túlzott és aránytalan adminisztratív terheket az uniós vállalkozásokra, köztük a kis-, közép- és mikrovállalkozásokra.

- **Összhang a szabályozási terület jelenlegi rendelkezéseivel**

Az (EU) 2020/1512 tanácsi határozat⁵ 5. iránymutatása arra szólítja fel a tagállamokat, többek között a jogszabályban meghatározott minimálbéreket alkalmazó országokat, hogy a szociális partnereket ténylegesen vonják be a bérmegállapításba, tisztességes megélhetést biztosító méltányos bérekről gondoskodjanak, és tegyék lehetővé a béreknek a termelékenység alakulására való megfelelő reagálását a bérek felzárkóztatása érdekében. Az iránymutatás emellett a szociális párbeszéd és a bérmegállapításról folytatott kollektív tárgyalások előmozdítására is ösztönzi a tagállamokat. A tagállamoknak és a szociális partnereknek az iránymutatás szerint továbbá arról is gondoskodniuk kell, hogy megfelelő és méltányos bérezést biztosítsanak valamennyi dolgozó számára akár kollektív szerződések, akár jogszabályban meghatározott megfelelő minimálbérek révén, figyelembe véve azok versenyképességre, munkahelyteremtésre és dolgozói szegénységre gyakorolt hatását. A javaslat általános célja annak biztosítása, hogy a munkavállalókat az Unióban megfelelő minimálbérek védjék. További célkitűzései közé tartozik a kollektív tárgyalások előmozdítása, a szociális partnerek részvételének elősegítése, valamint a jogszabályban meghatározott minimálbérek megfelelőségét támogató egyértelmű és stabil kritériumok meghatározása.

Az (EU) 2019/1152 irányelv⁶ arra kötelezi a munkaadókat, hogy tájékoztassák a munkavállalókat munkájuk alapvető szempontjairól, beleértve a javadalmazást is. A javasolt irányelv értelmében a tagállamoknak egyértelmű és stabil kritériumokat kell meghatározniuk, biztosítaniuk kell a jogszabályban meghatározott minimálbérek rendszeres és időben történő aktualizálását, csakúgy mint a szociális partnerek tényleges részvételét, ezáltal nagyobb átláthatóságról gondoskodva a jogszabályban meghatározott minimálbérek alakulása terén.

A 2014/67/EU irányelv⁷ a kiküldött munkavállalók információkhoz való hozzáféréseinek javításáról rendelkezik, különösen a kiküldetéssel kapcsolatos egységes hivatalos nemzeti honlapok létrehozása révén. Előírja továbbá, hogy a releváns információknak ki kell terjedniük a különböző minimális bérszintekre és azok alkotóelemeire is abban az esetben, ha a foglalkoztatásra vonatkozó feltételeket a 96/71/EK irányelvvel összhangban kollektív szerződések rögzítik. A 2014/67/EU irányelv emellett előírja, hogy alvállalkozói felelősségi mechanizmust kell létrehozni legalább az építőipari ágazatra és a minimális bérszintekre vonatkozóan. A jogszabályban meghatározott minimális bérszintekre vonatkozó információkhoz való könnyű hozzáférés, amelyet a 2014/67/EU irányelv előír, egyúttal a jelen javaslatban kitűzött célok elérését is segíti, nevezetesen a minimálbér által nyújtott megfelelő védelem biztosítását az EU-ban. Azáltal, hogy a javasolt irányelv előmozdítja a jogszabályban meghatározott minimálbérekre vonatkozó keretrendszerek érvényre juttatását, támogatja a megbízható nyomkövetési és adatgyűjtési rendszerek kialakítását, valamint biztosítja a hatékony vitarendezési mechanizmusokhoz való hozzáférést és jogorvoslati jogot a munkavállalók számára, a 2014/67/EU irányelv célkitűzéseinek megvalósításához is hozzájárul.

⁵ A Tanács (EU) 2020/1512 határozata (2020. október 13.) *a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról.*

⁶ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) *az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről.*

⁷ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/67/EU irányelve (2014. május 15.) *a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról.*

A 2006/54/EK irányelv⁸ a munkavállalási és foglalkoztatási ügyekben hivatott biztosítani az esélyegyenlőség és a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének végrehajtását. Mivel a minimálbért keresők többsége nő, ez a javaslat – azáltal, hogy megteremti a megfelelő minimálbérek keretrendszerét az EU-ban – támogatja a nemek közötti egyenlőséget és a nemek közötti bérszakadék csökkentését. Ezért a javasolt irányelv közvetve a 2006/54/EK irányelv szakpolitikai célkitűzéseinek hatékony végrehajtásához is hozzájárul.

A 2000/78/EK irányelv⁹ tiltja a foglalkoztatás terén a közvetlen vagy közvetett – különösen az életkoron alapuló – megkülönböztetést a munkafeltételekkel, köztük a díjazással kapcsolatban is (3. cikk c) pont). Csak akkor teszi lehetővé az eltérő bánásmódot, ha azt valamilyen törvényes cél, például foglalkoztatáspolitikai vagy szakképzési célok objektíven és észszerűen indokolják. A javasolt irányelv összhangban van ezzel a megközelítéssel, mivel a minimumra korlátozza azokat az eseteket, amikor különböző mértékű minimálbéreket rögzítenek jogszabályok útján, és adott esetben ezeknek a különbségeknek – amennyiben valamilyen törvényes cél által objektíven és észszerűen indokoltak – megkülönböztetésmentesnek, arányosnak és időben korlátozottak kell lenniük.

A munkaerőpiacról kiszorultak aktív befogadásának elősegítéséről szóló, 2008. október 3-i bizottsági ajánlás¹⁰ a dolgozói szegénység megelőzése érdekében a minőségi munkahelyek előmozdítását helyezi az uniós és tagállami fellépések középpontjába, amihez a megfelelő jövedelemtámogatást és az inkluzív munkaerőpiaci politikákat, köztük inkluzív bér- és munkakörülmények megteremtését szorgalmazza. A javasolt irányelv azáltal törekszik a munkakörülmények javítására és a dolgozói szegénységi ráta csökkentésére, hogy keretet hoz létre a minimálbérek megfelelő szintjének biztosításához és a minimálbérek által – kollektív szerződések vagy jogi rendelkezések révén – nyújtott védelemhez való hozzáféréshez.

A javasolt irányelv közvetlen hivatkozást tartalmaz a közbeszerzésről szóló 2014/24/EU irányelvben¹¹ foglalt „szociális záradékra”, amely a kapcsolódó 2014/23/EU irányelvben¹² és a 2014/25/EU irányelvben¹³ is megtalálható. Az említett szociális záradék értelmében a tagállamok kötelesek intézkedni annak érdekében, hogy a gazdasági szereplők a közbeszerzési és koncessziós szerződések teljesítése során teljesítsék az alkalmazandó munkajogi kötelezettségeket. E célból a javasolt irányelv előírja a tagállamok számára, hogy megfelelő intézkedésekkel biztosítsák, hogy a gazdasági szereplők a közbeszerzési és koncessziós szerződések teljesítése során tiszteletben tartsák a vonatkozó kollektív szerződésekben meghatározott béreket, illetve adott esetben a jogszabályban meghatározott minimálbéreket. Ez hozzájárulhat a fent említett irányelvek szociális záradékában meghatározott követelmények fokozottabb érvényre juttatásához.

A fenti jogszabályok tartalma a javasolt irányelv előkészítési folyamata során megfelelő módon elemzésre és figyelembevételre került. Következésképpen a javaslat egyrészt

⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) *a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg)*.

⁹ A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) *a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról*.

¹⁰ A Bizottság ajánlása (2008. október 3.) *a munkaerőpiacról kiszorultak aktív befogadásának elősegítéséről* (2008/867/EK).

¹¹ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/24/EU irányelve (2014. február 26.) *a közbeszerzésről és a 2004/18/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről*.

¹² Az Európai Parlament és a Tanács 2014/23/EU irányelve (2014. február 26.) *a koncessziós szerződésekről*.

¹³ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/25/EU irányelve (2014. február 26.) *a vízügyi, energiaipari, közlekedési és postai szolgáltatási ágazatban működő ajánlatkérők beszerzéseiről és a 2004/17/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről*.

összhangban van a hatályos rendelkezésekkel, másrészt pedig jogalkotási fejlesztéseket vezet be az Unió céljainak elérése érdekében.

- **Összhang az Unió egyéb szakpolitikáival**

A javasolt irányelv hozzájárul az Unió azon céljaihoz, hogy elősegítse népeinek jólétét, magas versenyképességű szociális piacgazdaságot alakítson ki (az EUMSZ 3. cikke) és előmozdítsa az élet- és munkakörülmények javítását (az EUMSZ 151. cikke). Foglalkozik továbbá az Európai Unió Alapjogi Chartájában a munkavállalók tisztességes és igazságos munkafeltételekhez való jogával kapcsolatban meghatározott jogokkal (31. cikk). A javasolt irányelv hozzájárul a szociális jogok európai pillérében meghatározott alábbi alapelvek végrehajtásához is:

- 6. alapelv (Bérek): ezen elvvel összhangban a javaslat célja – a nemzeti hagyományokat és a szociális partnerek autonómiáját teljes mértékben tiszteletben tartva – a megfelelő minimálbérek biztosítása annak érdekében, hogy a munkavállalóknak az Unióban joguk legyen a tisztességes megélhetést biztosító méltányos bérekhez. Arról is rendelkezik továbbá, hogy a jogszabályban meghatározott minimálbéreket átlátható és kiszámítható módon kell megállapítani.
- 8. alapelv (Szociális párbeszéd és munkavállalói részvétel): a javaslat célja a bérmegállapítással kapcsolatos kollektív tárgyalások előmozdítása a minimálbérek által kollektív szerződések révén nyújtott védelem megerősítése érdekében, valamint a szociális partnereknek a jogszabályban meghatározott minimálbérek megállapításába, aktualizálásába és végrehajtásába való bevonása érdekében.
- 2. alapelv (Nemek közötti egyenlőség): mivel a minimálbért keresők többsége nő, ez a javaslat a megfelelő szintű minimálbérek támogatásával egyben elő fogja mozdítani a nemek közötti egyenlőséget, és hozzá fog járulni a nemek közötti bérszakadék csökkentéséhez.
- 3. alapelv (Esélyegyenlőség): mindenkinek joga van az egyenlő bánásmódhoz és lehetőségekhez a munkavállalás tekintetében, nemtől, életkortól, faji vagy etnikai származástól, vallástól vagy meggyőződéstől, fogyatékoságtól vagy szexuális irányultságtól függetlenül. Azáltal, hogy a javasolt irányelv az uniós munkavállalók számára hozzáférést kíván nyújtani a minimálbér által nyújtott megfelelő védelemhez, elő fogja segíteni az egyenlő bánásmód biztosítását és az esélyegyenlőséget a foglalkoztatásban

A javasolt irányelv összhangban van az európai szemeszter prioritásaival is. Az 5. foglalkoztatási iránymutatással összhangban a kezdeményezés támogatja a 2021. évi éves fenntartható növekedési stratégiában¹⁴ a tagállamokhoz intézett, arra irányuló felhívást, hogy fogadjanak el intézkedéseket a méltányos munkakörülmények biztosítása érdekében. Emellett támogatja a 2020. évi éves fenntartható növekedési stratégiában¹⁵ meghatározott célokat is, amelyek szerint a növekvő szociális különbségek közepette fontos szakpolitikai célkitűzés a méltányos bérek minden uniós munkavállaló számára történő biztosítása. Ezenkívül

¹⁴Lásd a COM(2020) 575 final bizottsági közleményt.

¹⁵Lásd a COM(2019) 650 final bizottsági közleményt.

összhangban van az egyes tagállamok számára 2011 óta kiadott országspecifikus ajánlásokkal is¹⁶.

2. JOGALAP, SZUBSZIDIARITÁS ÉS ARÁNYOSSÁG

• Jogalap

A javasolt irányelv az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 153. cikke (1) bekezdésének b) pontján alapul, amely előírja az Unió számára, hogy a szubszidiaritás és az arányosság elvének keretein belül (az EUSZ 5. cikkének (3) bekezdése és 5. cikkének (4) bekezdése) támogassa és egészítse ki a tagállamok munkafeltételekkel kapcsolatos tevékenységeit. Mivel a bérszinteket közvetlenül érintő intézkedéseket nem tartalmaz, teljes mértékben tiszteletben tartja az EUMSZ 153. cikkének (5) bekezdésében az uniós fellépésre előírt korlátokat.

A 153. cikk (2) bekezdése lehetővé teszi a minimumkövetelmények irányelvek útján történő megállapítását, és ugyanakkor úgy rendelkezik, hogy az irányelvek nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését.

• Szubszidiaritás (nem kizárólagos hatáskör esetén)

A tisztességes megélhetést biztosító minimálbérhez való hozzáférés a megfelelő munkafeltételek alapvető eleme. Bár a nemzeti szintű bérezés egyértelműen a tagállamok hatáskörébe tartozik, a megfelelő minimálbérhez való hozzáférésre vonatkozó előírások közötti nagy különbségek a munkafeltételek részét képezik, és jelentős eltéréseket eredményeznek az egységes piacon, amelyeket a legjobban uniós szinten lehet kezelni.

A tagállamok többségében a minimálberek által a munkavállalók számára nyújtott védelem szintje nem megfelelő, és/vagy a védelem általi lefedettség hiányos. Ez a jogszabályban meghatározott minimálbéreket, illetve a kollektív tárgyalások rendszerét alkalmazó országokban egyaránt így van. Ezek a problémák a jövőben valószínűleg még több munkavállalót fognak érinteni a kollektív tárgyalások hanyatló tendenciája és a munkaerőpiacok fokozódó polarizálódása miatt. Ami a jövőt illeti, ez kihívást jelent mind az egységes piacon belüli egyenlő versenyfeltételek megerősítése szempontjából, mind pedig abból a szempontból, hogy a verseny alapjává a magas szintű szociális normákat, az innovációt és a termelékenység javítását kell tenni.

A minimálbérrel kapcsolatos szakpolitikák az európai szemeszteren belül többoldalú felügyelet keretében végzett vizsgálatok tárgyát képezték, melyek eredményeként az EU szakpolitikai iránymutatást adott ki a kiválasztott tagállamoknak. Bár az elmúlt években több tagállam is lépéseket tett minimálbér-rendszerének javításáért, a nemzeti szintű fellépéssel nem lehetett orvosolni a minimálberek nyújtotta védelem nem megfelelő voltát és/vagy a lefedettségi problémákat. Uniós szintű szakpolitikai intézkedés hiányában egyes országok esetleg kevésbé motiváltak a minimálbér-rendszerük javítására, mivel úgy vélik, hogy ez negatívan befolyásolhatja külső költség-versenyképességüket.

A minimálbér-megállapítási rendszerek megerősítése terén az uniós szintű fellépéstől nagyobb hatékonyság várható, mint a tagállami szintű intézkedésektől. Az uniós fellépés eredményeként világosabbak lesznek az elvárások, az előrehaladás nem részleges vagy egyenetlen módon valósul meg, és megerősödik a tagállamok és a szociális partnerek közötti bizalom. Ez egyben segít majd megadni a minimálbér-megállapítási mechanizmusok nemzeti

¹⁶Lásd a hatásvizsgálat A12.11. mellékletét.

szintű reformjához szükséges lendületet is. Az uniós szintű fellépés tehát hozzá fog járulni az egységes piacon uralkodó versenyfeltételek kiegyenlítéséhez azáltal, hogy segít kezelni a minimálbérek általi lefedettség és a minimálbérek megfelelésége tekintetében indokolatlanul fennálló – gazdasági körülmények által nem igazolt – jelentős különbségeket. Ezt az egyes tagállamok koordinálatlan intézkedéseivel nem lehetne kielégítő módon megvalósítani.

A javasolt irányelv meghatározza a minimumszabályok keretét, miközben tiszteletben tartja a tagállamok arra vonatkozó hatáskörét, hogy szigorúbb szabályokat is megállapítsanak, de nem érinti azt a feladatkört, amelyet a tagállamok a szociális partnerekre bíznak a nemzeti hagyományaiknak megfelelően és a szociális partnerek szerződési szabadságának teljes tiszteletben tartása mellett. A javasolt irányelv az EUMSZ 153. cikke (2) bekezdésének b) pontjával összhangban fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelmények útján támogatni fogja és ki fogja egészíteni a tagállamok tevékenységét.

- **Arányosság**

A javasolt irányelv minimumszabályokat ír elő, így biztosítva, hogy a beavatkozás mértéke a javaslat célkitűzéseinek eléréséhez szükséges minimumra korlátozódjon. Azoknak a tagállamoknak, amelyek a javasolt irányelvben előterjesztetteknel eleve kedvezőbb rendelkezéseket vezettek be, nem kell megváltoztatniuk minimálbér-megállapítási rendszerüket. A tagállamok határozhatnak úgy is, hogy az ebben az irányelvjavaslatban megállapított minimumkövetelményeken túlmutató előírásokat alkalmaznak.

A javaslat tekintettel van a minimálbér megállapítása terén régóta fennálló nemzeti hagyományokra. Teljes mértékben tiszteletben tartja a tagállamok és a szociális partnerek arra vonatkozó hatáskörét, hogy az EUMSZ 153. cikkének (5) bekezdésével összhangban meghatározzák minimálbéreik szintjét. A minimálbérek nyújtotta védelemről továbbra is kollektív szerződések vagy jogi rendelkezések fognak gondoskodni, a nemzeti hatásköröket és a szociális partnerek szerződési szabadságát maradéktalanul tiszteletben tartva.

Ezen túlmenően a javasolt irányelv lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy úgy hajtsák végre az irányelv rendelkezéseit, nevezetesen a kollektív tárgyalásokra és a jogszabályban meghatározott minimálbérekre vonatkozó rendelkezéseket, hogy közben figyelembe veszik nemzeti gazdasági körülményeiket és minimálbér-megállapítási rendszereik sajátosságait.

A javaslat tehát a lehető legnagyobb mozgásteret hagyja a tagállami szintű döntések számára, de közben teljesíti a munkakörülmények javítására irányuló célkitűzéseket is azáltal, hogy megteremti a munkavállalók számára az Unióban a minimálbér nyújtotta védelemhez való hozzáférés keretét. Az azonosított problémák nagyságához és jellegéhez mérten a fellépés tiszteletben tartja az arányosság elvét.

- **A jogi aktus típusának megválasztása**

Az EUMSZ 153. cikke (2) bekezdése b) pontjának és 153. cikke (1) bekezdése b) pontjának együttes értelmezéséből egyértelműen következik az, hogy a munkafeltételekkel kapcsolatos és a tagállamok által fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelmények meghatározásának jogi aktusa az irányelv.

3. AZ UTÓLAGOS ÉRTÉKELÉSEK, AZ ÉRDEKELT FELEKKEL FOLYTATOTT KONZULTÁCIÓK ÉS A HATÁSVIZSGÁLATOK EREDMÉNYEI

- **Az érdekelt felekkel folytatott konzultációk**

Az EUMSZ 154. cikkével összhangban a Bizottság kétszakaszos konzultációt folytatott a szociális partnerekkel a minimálbérekkel kapcsolatos lehetséges uniós fellépésről:

- A 2020. január 14. és február 25. között zajló első szakaszban a Bizottság a minimálbérekkel kapcsolatos fellépés szükségességéről és lehetséges irányáról konzultált a szociális partnerekkel¹⁷.
- A 2020. június 3. és szeptember 4. közötti második szakaszban pedig a tervezett javaslat tartalmáról és a választandó jogi eszközről folyt az egyeztetés¹⁸.

A munkavállalói szervezetek általában egyetértettek a kezdeményezés célkitűzéseivel és annak a konzultáció második szakaszában meghatározott lehetséges tartalmával. Kiemelték, hogy tiszteletben kell tartani a nemzeti hagyományokat és a szociális partnerek autonómiáját. A munkáltatói szervezetek általában támogatták az uniós kezdeményezés legtöbb célkitűzését és lehetséges irányát, amelyeket a konzultációs dokumentum ismertet. Néhányan azonban – tekintettel az idevágó nemzeti keretrendszerek sokféleségére – megkérdőjelezték a minimálbér megállapítására vonatkozó uniós szabályozás hozzáadott értékét, és a tagállamok és/vagy a szociális partnerek hatásköreinek teljes mértékű tiszteletben tartására helyezték a hangsúlyt.

Míg a szakszervezetek azt szorgalmazták, hogy a Bizottság kötelező minimumkövetelményeket tartalmazó irányelvjavaslatot nyújtson be, a munkáltatói szervezetek egyike sem támogatta egy kötelező érvényű irányelv elfogadását a minimálberek területén.

A szociális partnerek között nem született megegyezés arról, hogy tárgyalásokat kezdjenek egy uniós szintű megállapodás megkötése érdekében, amelynek lehetőségéről az EUMSZ 155. cikke rendelkezik.

A nyilvánosság véleményét is kikérték, mégpedig a 2019. őszi 92. számú standard Eurobarométer felmérés keretében, amely az Európai Unió prioritásaival (többek között a minimálbérrel) kapcsolatos kérdéseket is tartalmazott.

Az alábbi tanácsi bizottságokban célzott véleménycserére került sor a tagállamokkal: Foglalkoztatási Bizottság, a szociális védelemmel foglalkozó bizottság és a Gazdaságpolitikai Bizottság¹⁹. Az Európai Parlament²⁰ és az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság²¹ szintén elfogadott olyan véleményeket, amelyek relevánsak a megfelelő minimálbérekkel kapcsolatos uniós kezdeményezés szempontjából²².

• Szakértői vélemények beszerzése és felhasználása

A Bizottság külső szakértőket bízott meg bizonyos tanulmányok elvégzésével, amelyekből azután összegyűjtötte a hatásvizsgálat alapjául szolgáló bizonyítékokat. Ezek az alábbiakat foglalták magukban:

¹⁷Konzultációs dokumentum – *First phase consultation of the Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages* (A szociális partnerekkel az EUMSZ 154. cikke alapján a méltányos minimálberek biztosításával kapcsolatos kihívások lehetséges kezeléséről folytatott konzultáció első szakasza), C(2020) 83 final.

¹⁸Konzultációs dokumentum – *Second phase consultation of the Social Partners on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages* (A szociális partnerekkel a méltányos minimálberek biztosításával kapcsolatos kihívások lehetséges kezeléséről folytatott konzultáció második szakasza), C(2020) 3570 final, kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum: SWD(2020) 105 final.

¹⁹Lásd a hatásvizsgálat A.2.3. mellékletét.

²⁰Az Európai Parlament 2019. október 10-i állásfoglalása az euróövezet foglalkoztatás- és szociálpolitikájáról, 2019/2111.

²¹Az EGSZB 2020. szeptember 18-i „Tisztességes minimálberek Európában” című véleménye, SOC/632.

²²Lásd a hatásvizsgálat A.2.4. mellékletét.

- Diane Delaurens és Etienne Wasmer „Indexation of statutory minimum wage” (A jogszabályban meghatározott minimálbérek indexálása) című tanulmánya²³;
- Lindner Attila (University College London) „Effects of statutory minimum wages on small and medium-sized enterprises” (A jogszabályban meghatározott minimálbérek kis- és középvállalkozásokra gyakorolt hatásai) című tanulmánya²⁴;
- Per Skedinger (Research Institute of Industrial Economics, IFN) „Effects of collectively agreed minimum wages in the Nordic countries” (A kollektíven megállapított minimálbérek hatásai a skandináv országokban) című tanulmánya²⁵.

A Bizottság továbbá a már meglévő szerződéseit is használta a hatásvizsgálatot alátámasztó adatok gyűjtésére. Ez az alábbiakat foglalta magában:

- az Európai Szakértői Központ által készített szakértői jelentések az uniós tagállamok minimálbér-megállapítási rendszereiről (tagállamonként egy szakértői jelentés);
- az OECD adó- és juttatási modelljével a megfelelőségi mutatók és a minimálbérek ösztönző hatásai vonatkozásában végzett szimulációk (egy meglévő szerződés keretében).

Az Eurofounddal fennálló együttműködési kereten belül a Bizottság a következő jelentéseket kérte és kapta meg:

- három országjelentés a minimálbérek megállapításáról és megfelelőségéről, valamint az Ausztriára, Olaszországra és Ciprusra összpontosító idevágó szakpolitikai vitákról.

A Bizottság a hatásvizsgálat elkészítése során a tagállami szakpolitikákat is feltérképezte, valamint áttekintette a szakirodalmat és az ebben a témában folytatott szakpolitikai vitákat. Emellett az Európai Bizottság különböző főigazgatóságai²⁶ elemzéseket szolgáltatottak. Konkrétan a minimálbérek gazdasági, társadalmi és költségvetési hatásainak mikroszimulációs elemzését végezték el az Euromod modellel. Ezenkívül a QUEST modell alkalmazásával modellalapú szimulációkat hajtottak végre a minimálbérek makrogazdasági hatásának értékelésére. Végezetül az EU-SILC és az EU-SES felmérésekből nyert anonimizált egyedi adatok alapján elemzés készült a minimálbért keresők és az alacsony keresetűek jellemzőiről.

• **Hatásvizsgálat**

A Bizottság a minőségi jogalkotásra irányuló politikájának megfelelően több szakpolitikai lehetőséget felölelő hatásvizsgálatot végzett. Ezt a munkát a Bizottságon belül egy szolgálatközi irányítócsoporthoz keresztül folytatott strukturált konzultáció segítette.

²³Külső vállalkozó által készített tanulmány, amelyet 2019 közepén rendeltek meg a hatásvizsgálat elkészítése céljából.

²⁴Külső vállalkozó által készített tanulmány, amelyet 2019 közepén rendeltek meg a hatásvizsgálat elkészítése céljából.

²⁵Külső vállalkozó által készített tanulmány, amelyet 2019 közepén rendeltek meg a hatásvizsgálat elkészítése céljából.

²⁶A Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága, a Gazdasági és Pénzügyi Főigazgatóság és a Közös Kutatóközpont.

A hatásvizsgálatot a Bizottság ismertette és megvitatta Szabályozói Ellenőrzési Testülettel. A Szabályozói Ellenőrzési Testület által 2020. október 2-án kiadott első (elutasító) véleményben megfogalmazott ajánlások figyelembevétele érdekében a Bizottság: i. pontosabban meghatározta, hogy a problémák, a konkrét célkitűzések, a javasolt megoldások és ezek hatásai mennyiben vonatkoznak a minimálbér-megállapítási rendszerek különböző típusaira; ii. egyértelműbbé tette, hogy a problémaelemzés keretében miként valósul meg a minimálbérek nem megfelelő voltának a különböző tagállamok viszonylatában való értékelése; iii. további adalékokkal szolgált annak alátámasztására, hogy a jogalkotási kezdeményezés összhangban van a kiválasztott jogalappal, valamint a szubszidiaritás és az arányosság elvével; és iv. pontosan meghatározta a megvizsgált szakpolitikai csomagok összeállítása mögött meghúzódó érveket. A Szabályozói Ellenőrzési Testület 2020. október 14-én kiadott második véleménye kedvező volt, de fenntartásokat is kifejezésre juttatott; ezekre válaszul a hatásvizsgálati jelentés számos további elemet pontosított, nevezetesen a következőket: a különböző alternatívákat tartalmazó csomagok összeállítása mögött meghúzódó érveket, az egyes alternatívacsomagok sikerességének biztosítására irányuló legfontosabb intézkedéseket, a kkv-kra gyakorolt hatásokat, azt, hogy melyik az előnyben részesített csomag, valamint hogy ez milyen következményekkel jár a kollektív tárgyalások rendszerét alkalmazó országokban²⁷.

A hatásvizsgálat egy sor intézkedés mérlegelésére kiterjedt a minimálbérek nem kielégítő voltával és az ilyen bérek általi lefedettség hiányosságaival kapcsolatos összes fontos terület vonatkozásában. A hatásvizsgálat keretében három szakpolitikai csomag vizsgálatára került sor, amelyek mindegyike több különböző intézkedés kombinációjából áll. Ezek eredményességének, hatékonyságának és koherenciájának értékelése lehetővé tette az előnyben részesített csomag kiválasztását.

Az előnyben részesített csomag valamennyi tagállamot arra ösztönzi, hogy mozdítsa elő a bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalásokat, különösen azokban az esetekben, amikor a kollektív tárgyalások általi lefedettség mértéke csekély, továbbá hogy tegye hatékonyabbá a minimálbérekre vonatkozó szabályozás végrehajtását, valamint a minimálbérek megfelelőségének és az ilyen bérek általi lefedettségnek a nyomon követését. Azon tagállamok esetében, amelyekben jogszabályban meghatározott minimálbérek vannak érvényben, a csomag egyértelmű és stabil kritériumok alkalmazását is előírja a minimálbérek megállapítása és aktualizálása tekintetében, és szorgalmazza a szociális partnerek szerepének növelését. Ezenkívül a lehető legalacsonyabb szintűre korlátozza a jogszabályban meghatározott minimálbérek tekintetében alkalmazott levonásokat és különbségeket.

A hatásvizsgálat eredményeként ez a csomag minősült a legeredményesebbnek, leghatékonyabbnak és legkoherensebbnek. A minimálbéreknek a bruttó mediánbér 60 %-ára való felemelését feltételező forgatókönyv alapján végrehajtott mennyiségi elemzés azt mutatja, hogy ezen alternatíva megvalósítása a tagállamoknak körülbelül a felében javítaná a minimálbérek megfelelőségét. A szóban forgó előnyökből részesülő munkavállalók száma 10 és 20 millió között lenne. A minimálbérek nyújtotta védelem javítása több országban a dolgozói szegénység és a béregyenlőtlenség több mint 10 %-os mérséklődését, valamint a nemek közötti bérszakadék legalább 5 %-os mértékű csökkenését eredményezné²⁸. A szóban forgó intézkedések várhatóan további ösztönzést jelentenének a munkavállalásra, valamint

²⁷Lásd a hatásvizsgálat I. mellékletét.

²⁸A tagállamokra gyakorolt hatások tekintetében kapott átlageredmények azon forgatókönyv esetében, amely a minimálbéreknek a bruttó mediánbér 60 %-ára vagy a bruttó átlagbér 50 %-ára való felemelésén alapul. Lásd a hatásvizsgálat A.12.2. mellékletét.

elősegítenék a nemek közötti egyenlőség megteremtését és a nemek közötti bérszakadék csökkentését, tekintettel arra, hogy a minimálbért keresők többsége (uniós szinten 60 %-a) nő.

A várt gazdasági hatások közé tartozik a munkaerőköltségek és az árak emelkedése, valamint – kisebb mértékben – a nyereségek csökkenése. A vállalkozásokra gyakorolt hatást mérsékelné az alacsony keresetűek fogyasztásának növekedése, amely serkentené a belső keresletet. Ezenkívül a vállalkozások és ezeken belül különösen a kkv-k esetében fokozatosabban és kiszámíthatóbb módon valósulna meg a minimálberek emelése, ami javítaná az üzleti környezetet.

A foglalkoztatásra esetlegesen gyakorolt negatív hatás a várakozások szerint korlátozott lenne. A legtöbb esetben az összes foglalkoztatott kevesebb mint 0,5 %-át érintené, míg három tagállamban ez az arány elérné az 1 %-ot²⁹. A minimálberek nyújtotta megfelelőbb védelemből származó előnyök az érintett munkavállalók szempontjából jóval nagyobbak lennének, mint a foglalkoztatásra esetlegesen gyakorolt negatív hatás.

Ezenkívül a várakozások szerint az összesített versenyképességre gyakorolt hatások is csekélyek lesznek. Az előnyben részesített csomag elegendő rugalmasságot biztosít a tagállamok számára ahhoz, hogy a gazdasági körülmények és kockázatok fényében – a konkrét ágazatokra, régiókra, valamint a kkv-kra is tekintettel – maguk határozhassák meg, hogy milyen ütemben hajtják végre a minimálberek megfelelőségének javítását.

- **Alapjogok**

A javasolt irányelv célkitűzései összhangban vannak az Európai Unió Alapjogi Chartájával, különösen a tisztességes és igazságos munkafeltételekről szóló 31. cikk (1) bekezdésével, amely kimondja, hogy „[m]inden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez”. Azáltal, hogy elősegíti a nemek közötti bérszakadék csökkentését, a javaslat elősegíti továbbá azoknak az Alapjogi Charta 23. cikkében³⁰ elismert jogoknak a gyakorlását is, amelyek kifejezetten a férfiak és nők közötti egyenlőségre vonatkoznak.

4. KÖLTSÉGVETÉSI VONZATOK

A javaslat nem teszi szükségessé az uniós költségvetésből származó kiegészítő források igénybevételét.

5. EGYÉB ELEMEEK

- **Végrehajtási tervek, valamint a nyomon követés, az értékelés és a jelentéstétel szabályai**

A tagállamoknak az irányelvet annak elfogadásától számítva két éven belül át kell ültetniük, és a notifikációs adatbázison keresztül értesíteniük kell a Bizottságot a nemzeti végrehajtási

²⁹ A foglalkoztatásnak a béremelésekkel szembeni érzékenységeire vonatkozó becslés 48 nemzetközi tanulmány átlageredményein alapul, amelyek megtalálhatók az A. Dube által a UK Low-Pay Commission (az alacsony bérekkel foglalkozó egyesült királysági szakbizottság) megbízásából 2019-ben összeállított, „Impacts of minimum wages: review of the international evidence” (A minimálberek hatása: a nemzetközi adatok áttekintése) című jelentésben.

³⁰ Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 23. cikke (A nők és a férfiak közötti egyenlőség) kimondja, hogy „[a] nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell. Az egyenlőség elve nem akadályozza, hogy az alulreprezentált nem számára különleges előnyöket biztosító rendelkezéseket tartsanak fenn vagy hozzanak meg.”

intézkedésekről. Az EUMSZ 153. cikkének (3) bekezdésével összhangban az irányelv végrehajtásával megbízhatják a szociális partnereket.

A kezdeményezés eredményességének felmérése céljából a Bizottság minden évben közli az Európai Parlamenttel és a Tanáccsal a minimálberek nyújtotta védelem megfelelősége és a minimálberek általi lefedettség terén bekövetkezett fejleményekről a tagállamok által szolgáltatott éves adatok és információk alapján készített értékelését. Ezenkívül az előrehaladást az uniós szintű gazdaság- és foglalkoztatáspolitikai koordináció (európai szemeszter) folyamatának keretében is nyomon kell követni. Ezzel összefüggésben a Foglalkoztatási Bizottság – az Európai Bizottság által készített jelentésekre támaszkodva – minden évben meg fogja vizsgálni a bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalások és a minimálbér-védelem megfelelősége terén a tagállamokban fennálló helyzetet.

A Bizottság készen áll arra, hogy technikai segítséget nyújtson a tagállamoknak az irányelv végrehajtásához, nevezetesen a technikai támogatási eszköz³¹ és az Európai Szociális Alap Plusz³² igénybevételével.

A fentiekén túlmenően a Bizottság öt évvel az átültetést követően értékelést készít az irányelvről. Ezt követően jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak, amelyben áttekinti az irányelv végrehajtását.

- **A javaslat egyes rendelkezéseinek részletes magyarázata**

I. fejezet – Általános rendelkezések

1. cikk – Tárgy

Ez a rendelkezés meghatározza az irányelv tárgyát; az irányelv nevezetesen egy olyan uniós szintű keret létrehozására irányul, amely – jogszabályban meghatározott minimálberek, illetve kollektív szerződések útján megállapított bérek formájában – biztosítja egyfelől azt, hogy a minimálberek megfelelő mértékűek legyenek, másfelől azt, hogy a munkavállalók részesüljenek a minimálberek nyújtotta védelem előnyeiből.

A cikk egyértelművé teszi továbbá, hogy az irányelv nem sérti a tagállamok azon jogát, hogy szabadon eldöntsék, jogszabályban rögzítik-e a minimálbéreket, vagy a minimálberek által kollektív szerződések keretében biztosított védelemhez való hozzáférést támogatják, nemzeti hagyományaiknak megfelelően, és teljeskörűen tiszteletben tartva a szociális partnerek szerződési szabadságát. A cikk azt is leszögezi, hogy az irányelv nem kötelezi jogszabályban meghatározott minimálbér bevezetésére azokat a tagállamokat, ahol az jelenleg nem létezik, és a kollektív szerződéseket sem teszi általánosan alkalmazandóvá.

2. cikk – Hatály

Ez a cikk meghatározza az irányelv hatályát, amely azokra a munkavállalóra terjed ki, akik az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnal rendelkeznek, figyelembe véve az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatát.

³¹ A technikai támogatási eszköz létrehozásáról szóló európai parlamenti és tanácsi rendeletre irányuló javaslat, 2020. május 28., COM(2020) 409 final.

³² Az Európai Szociális Alap Pluszról szóló európai parlamenti és tanácsi rendeletre irányuló javaslat, COM(2018) 382 final.

Ez a javasolt irányelv személyi hatályára vonatkozó megközelítés jutott érvényre az (EU) 2019/1152 és az (EU) 2019/1158 irányelvben is. E megközelítés révén kezelhető annak kockázata, hogy az atipikus foglalkoztatási formákban dolgozó munkavállalók – például a háztartási alkalmazottak, a behívásos munkavállalók, az időszakos munkavállalók, az utalványos munkavállalók, a színlelt önálló vállalkozók, a platform-munkavállalók, a gyakornokok és a tanulósz szerződéses tanulók – egyre népesebb tábora a javasolt irányelv alkalmazási körén kívül reked. A javasolt irányelv alkalmazandó lenne az ilyen munkavállalókra, amennyiben megfelelnek a Bíróság által a „munkavállaló” fogalom meghatározása tekintetében megállapított kritériumoknak.

3. cikk – Fogalom meghatározások

Ez a rendelkezés egyes, az irányelvben foglalt rendelkezések értelmezéséhez szükséges kifejezéseket és fogalmakat határoz meg.

4. cikk – A bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalások előmozdítása

E rendelkezés célja a kollektív tárgyalások általi lefedettség kiterjesztése. E célból a tagállamoknak intézkedéseket kell hozniuk a szociális partnerek arra való képességének fokozása érdekében, hogy bekapcsolódjanak a bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalásokba, és elő kell mozdítaniuk a bérekről folytatott konstruktív, érdemi és megfelelő információkon alapuló tárgyalásokat.

Ezenkívül a rendelkezés értelmében azoknak a tagállamoknak, amelyekben a kollektív tárgyalások általi lefedettség – annak a 3. cikkben foglalt meghatározása szerint – nem terjed ki a munkavállalók legalább 70 %-ára, gondoskodniuk kell a kollektív tárgyalások keretének létrehozásáról, és cselekvési tervet kell kidolgozniuk a kollektív tárgyalások elősegítése érdekében.

II. fejezet – Jogszabályban meghatározott minimálbérek

E fejezet rendelkezései kizárólag a jogszabályban meghatározott minimálbéreket alkalmazó tagállamokra vonatkoznak.

5. cikk – Megfelelőség

A jogszabályban meghatározott minimálbérek megfelelőségének biztosítása céljából e rendelkezés előírja az ilyen minimálbéreket alkalmazó tagállamok számára, hogy gondoskodjanak a következőkről: a jogszabályban meghatározott minimálbérek megállapítására vonatkozó, stabil és egyértelmű módon meghatározott nemzeti kritériumok; rendszeres és megfelelő időben végrehajtott aktualizálások; valamint tanácsadó szervek létrehozása.

A nemzeti kritériumoknak ki kell terjedniük legalább a minimálbérek vásárlóerejére, a bruttó bérek általános szintjére és eloszlására, a bruttó bérek növekedési ütemére, valamint a munkatermelékenységgel kapcsolatos fejleményekre. A kritériumokat a nemzeti gyakorlatoknak megfelelően, a vonatkozó nemzeti jogszabályokban, az illetékes szervek határozataiban vagy háromoldalú megállapodásokban kell meghatározni. A tagállamok ezenkívül kötelesek indikatív referenciaértékeket – például nemzetközileg általánosan elfogadott mutatókat³³ – használni a jogszabályban meghatározott minimálbérek megfelelőségének értékelésére.

³³A nemzetközi szinten általánosan használt megfelelőségi mutatók, például a Kaitz-index, a minimálbért a mediánbérrel vagy az átlagbérrel hasonlítják össze. Az Európa Tanács által meghatározott tisztességes

6. cikk – Különbségek és levonások

Annak érdekében, hogy a munkavállalók minden csoportja tekintetében biztosítsa a minimálbérek megfelelőségét, e rendelkezés előírja a tagállamok számára, hogy a szociális partnerekkel konzultálva korlátozzák a jogszabályban meghatározott minimálbérek különböző mértékeinek alkalmazását, valamint e különbségek alkalmazásának időtartamát és hatókörét.

A cikk ezenkívül rendelkezik a jogszabályban meghatározott minimálbéreknek az indokolatlan vagy aránytalan levonásokkal szembeni védelméről is. A jogszabályban meghatározott minimálbérek tekintetében alkalmazott levonásokat bizonyos esetekben indokolhatják jogszerű célok, például ha a levonást igazságügyi hatóság rendeli el. Más, például a munka elvégzéséhez szükséges felszereléssel kapcsolatos vagy a természetbeni juttatások – például a szállás – miatti levonások indokolatlanok vagy aránytalanok lehetnek.

7. cikk – A szociális partnerek bevonása a jogszabályban meghatározott minimálbérek megállapításába és aktualizálásába

E rendelkezés értelmében a szociális partnereket ténylegesen és megfelelő időben be kell vonni a jogszabályban meghatározott minimálbérek megállapításába és aktualizálásába, többek között az 5. cikkben említett tanácsadó szervek munkájában való részvételük révén. A cikk előírja, hogy a tagállamoknak be kell vonniuk a szociális partnereket az 5. cikkben említett kritériumok meghatározásába, a minimálbérek aktualizálásába, a 6. cikkben említett különbségek és levonások megállapításába, valamint az e területre vonatkozó adatok gyűjtésébe és tanulmányok készítésébe.

Amellett, hogy hozzájárul a minimálbérek megfelelőségének biztosításához és fenntartásához, a szociális partnerek kellő időben történő tényleges bevonása a jó kormányzásnak is fontos tényezője, amely lehetővé teszi a megfelelő információkon alapuló és inkluzív döntéshozatalt.

8. cikk – A munkavállalók tényleges hozzáférése a jogszabályban meghatározott minimálbérekhez

Ez a rendelkezés kötelezi a tagállamokat arra, hogy a szociális partnerekkel együttműködve hozzájáruljanak a szükséges intézkedéseknek annak biztosítására, hogy a munkavállalók ténylegesen részesüljenek a jogszabályban meghatározott minimálbérek által nyújtott védelemben. A meghozandó intézkedések a következőket foglalják magukban: a vizsgálatok és helyszíni ellenőrzések rendszerének megerősítése, iránymutatás nyújtása a végrehajtó hatóságoknak, valamint megfelelő tájékoztatás nyújtása a munkavállalóknak az alkalmazandó, jogszabályban meghatározott minimálbérekről.

III. fejezet – Horizontális rendelkezések

9. cikk – Közbeszerzés

Ez a rendelkezés kötelezi a gazdasági szereplőket (beleértve az alvállalkozói lánc szereplőit is) arra, hogy a közbeszerzési, illetve koncessziós szerződések teljesítése során tartsák tiszteletben az alkalmazandó, kollektív szerződésekben rögzített béreket vagy jogszabályban meghatározott minimálbéreket, amennyiben vannak ilyenek. A szóban forgó szerződések teljesítése kapcsán előfordulhat, hogy a gazdasági szereplő nem tartja tiszteletben a jogszabályban meghatározott minimálbérekre vonatkozó rendelkezéseket vagy a kollektív szerződésekben rögzített béreket, és a munkavállalók az alkalmazandó minimálbérnél alacsonyabb összegű fizetést kapnak.

életszínvonal pedig a nettó minimálbért hasonlítja a nettó átlagbérhez. Elterjedt gyakorlat a minimálbéreknek a szegénységi aránnyal való összevetése is.

Az e rendelkezésben előírt kötelezettség a közbeszerzésről szóló 2014/24/EU irányelv 18. cikkének (2) bekezdésében és 71. cikkének (1) bekezdésében, a vízügyi, energiaipari, közlekedési és postai szolgáltatási ágazatban működő ajánlatkérők beszerzéseiről szóló 2014/25/EU irányelv 36. cikkének (2) bekezdésében és 88. cikkének (1) bekezdésében, valamint a koncessziós szerződésekről szóló 2014/23/EU irányelv 30. cikkének (3) bekezdésében és 42. cikkének (1) bekezdésében a munkajog területére vonatkozóan meghatározott kötelezettségek körébe tartozik. A fenti rendelkezések pontosítása és kifejezett megemlítése a minimálbérekkel összefüggésben történő végrehajtásuk előmozdítását és megerősítését szolgálja.

10. cikk – Nyomon követés és adatgyűjtés

Ez a rendelkezés egy hatékony nyomonkövetési és adatgyűjtési rendszer létrehozására irányul. A tagállamoknak meg kell bízniuk illetékes hatóságukat olyan hatékony és megbízható adatgyűjtési eszközök kifejlesztésével, amelyek lehetővé teszik a tagállamok számára, hogy évente bejelentsék a Bizottságnak a lefedettségre és a megfelelésre vonatkozó releváns adatokat.

A rendelkezés kötelezi a tagállamokat annak biztosítására, hogy a kollektív szerződésekkel és azoknak a bérekre vonatkozó rendelkezéseivel kapcsolatos információk átláthatók és nyilvánosan hozzáférhetők legyenek.

Az irányelv végrehajtásának nyomon követése céljából e rendelkezés előírja továbbá a Bizottság számára, hogy bocsássa az Európai Parlament és a Tanács rendelkezésére a minimálbérek megfelelése és a minimálbérek általi lefedettség terén bekövetkezett fejleményekről a tagállamok által szolgáltatott információk alapján készített értékelését tartalmazó jelentését. Ezenkívül a rendelkezés a Foglalkoztatási Bizottság feladatává teszi, hogy a Bizottság jelentése alapján, az uniós szintű gazdaság- és foglalkoztatáspolitikai koordináció folyamatának keretében vizsgálja meg a bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalások előmozdítása és a minimálbérek megfelelése terén a tagállamokban fennálló helyzetet.

11. cikk – A jogorvoslathoz és a hátrányos bánásmóddal vagy következményekkel szembeni védelemhez való jog

E rendelkezés értelmében a tagállamok kötelesek gondoskodni arról, hogy az – adott esetben kollektív szerződésekben biztosított – egyedi jogorvoslati vagy vitarendezési formák sérelme nélkül a munkavállalók és képviselőik rendelkezzenek a hatékony és pártatlan vitarendezés lehetőségével és a jogorvoslathoz való joggal, beleértve a megfelelő kártérítést, valamint a bármiféle olyan hátránnyal szembeni hatékony védelmet is, amely abban az esetben érheti őket, ha úgy döntenek, hogy gyakorolják a megállapított minimálbérek védelmével kapcsolatos jogaikat. A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a munkavállalók és képviselőik védelemben részesüljenek a munkáltató által esetlegesen alkalmazott hátrányos bánásmóddal vagy annak következményeivel szemben, amelyek visszatartathatnák a munkavállalókat attól, hogy jogaik megsértése esetén panaszt nyújtsanak be.

12. cikk – Szankciók

Ez a rendelkezés előírja a tagállamok számára, hogy gondoskodjanak hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókról a minimálbérek által nyújtott védelmet biztosító nemzeti rendelkezések megsértésének eseteire.

IV. fejezet – Záró rendelkezések

13. cikk – Végrehajtás

Ez a rendelkezés nyomatékosítja, hogy az EUMSZ 153. cikkének (3) bekezdése szerint a tagállamok – a szociális partnerek kérelmére – megbízhatják a szociális partnereket az irányelv végrehajtásával, feltéve, hogy a tagállamok minden szükséges intézkedést megtesznek annak érdekében, hogy mindenkor biztosítani tudják az ezen irányelv által előírányzott eredmények elérését.

14. cikk – Az információk közzététele

E rendelkezés célja az ezen irányelv által nyújtott jogok, valamint az e területen már meglévő egyéb rendelkezések ismertségének biztosítása a tagállamokban.

15. cikk – Értékelés és felülvizsgálat

E rendelkezés értelmében a Bizottság öt évvel az átültetést követően értékelést készít az irányelvről. Ezt követően jelentést tesz a társjogalkotónak, amelyben áttekinti az irányelv végrehajtását, és szükség esetén javaslatot tesz az irányelv felülvizsgálatára és aktualizálására.

16. cikk – A védelmi szint csökkentésének tilalma és a kedvezőbb feltételeket biztosító rendelkezések

Ez az általános rendelkezés lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy magasabb szintű védelmet nyújtsanak, mint amelyet a javasolt irányelv biztosít, valamint hogy megakadályozzák az irányelv felhasználását az ugyanazon területen meglévő követelmények szintjének csökkentésére.

17. cikk – Átültetés

Ezek az általános rendelkezések meghatározzák az irányelv nemzeti jogba való átültetésére és a vonatkozó jogszabályok szövegének a Bizottsággal való közlésére a tagállamok rendelkezésére álló maximális időtartamot (két év), és kötelezik a tagállamokat arra, hogy információkat szolgáltassanak a Bizottságnak az irányelv alkalmazásával kapcsolatban.

18. cikk – Hatálybalépés

Ez az általános rendelkezés előírja, hogy az irányelvnek az Európai Unió Hivatalos Lapjában való kihirdetését követő huszadik napon kell hatályba lépnie.

19. cikk – Címzettek

Ez a címzettekre vonatkozó általános rendelkezés egyértelművé teszi, hogy az irányelv címzettjei a tagállamok.

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE**az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérékről**

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 153. cikke (2) bekezdésére, összefüggésben 153. cikke (1) bekezdésének b) pontjával,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezete nemzeti parlamenteknek való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére¹,

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére²,

rendes jogalkotási eljárás keretében,

mivel:

- (1) Az Európai Unióról szóló szerződés 3. cikke értelmében az Unió célja többek között az, hogy előmozdítsa népeinek jólétét, és Európa fenntartható fejlődéséért munkálkodjon, amely magas versenyképességű szociális piacgazdaságon alapul.
- (2) Az Európai Unió Alapjogi Chartájának³ 31. cikke értelmében minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.
- (3) Az Európai Szociális Charta kimondja, hogy minden munkavállalónak joga van az igazságos munkafeltételekhez. A Charta elismeri, hogy minden munkavállalónak joga van a maga és családja számára tisztességes életszínvonalat biztosító méltányos díjazáshoz. 4. cikke elismeri a szabadon létrehozott kollektív szerződések, valamint a jogszabályban meghatározott minimálbér megállapítására irányuló mechanizmusok szerepét e jog hatékony gyakorlásának biztosításában.
- (4) A 2017. november 17-én Göteborgban kihirdetett szociális jogok európai pillérének II. fejezete meghatároz egy sor, a méltányos munkafeltételek biztosítása tekintetében irányadó alapelvet. A szociális jogok európai pillérének 6. alapelve megerősíti a munkavállalók tisztességes megélhetést nyújtó, méltányos bérezéshez való jogát. Az említett alapelv kimondja azt is, hogy gondoskodni kell megfelelő minimálbérékről, amelyek a nemzeti gazdasági és szociális feltételek mellett biztosítják a munkavállaló és családja szükségleteinek kielégítését, és egyúttal a foglalkoztatáshoz való hozzáférést és a munkakeresés ösztönzését is. Emlékeztet továbbá arra, hogy meg kell akadályozni a dolgozói szegénységet, és hogy a béreket átlátható és kiszámítható módon kell megállapítani, tiszteletben tartva a szociális partnerek autonómiáját.

¹ HL C ..., ..., o.

² HL C ..., ..., o.

³ Az Európai Unió Alapjogi Chartája, 2012/C 326/02, HL C 326., 2012.10.26., 391. o.

- (5) A tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról szóló (EU) 2020/1512 tanácsi határozat⁴ 5. iránymutatása arra szólítja fel a tagállamokat, hogy a szociális partnereket megfelelően vonják be a bérmegállapításba, tisztességes megélhetést biztosító méltányos bérekről gondoskodva, valamint lehetővé téve a béreknek a termelékenység alakulására való megfelelő reagálását és felzárkóztatását. Az iránymutatás emellett a szociális párbeszéd és a bérmegállapításról folytatott kollektív tárgyalások előmozdítására is ösztönzi a tagállamokat. A tagállamoknak és a szociális partnereknek az iránymutatás szerint továbbá arról is gondoskodniuk kell, hogy valamennyi munkavállaló megfelelő és méltányos bérezésben részesüljön akár kollektív szerződések, akár jogszabályban meghatározott megfelelő minimálbérek révén, figyelembe véve ezeknek a versenyképességre, a munkahelyteremtésre és a dolgozói szegénységre gyakorolt hatását. A 2021. évi éves fenntartható növekedési stratégia⁵ leszögezi, hogy a tagállamoknak intézkedéseket kell elfogadniuk a méltányos munkafeltételek biztosítása érdekében. Ezenkívül a 2020. évi éves fenntartható növekedési stratégia⁶ felhívta a figyelmet arra, hogy a növekvő szociális különbségek fényében fontos biztosítani, hogy minden munkavállaló megfelelő bért kapjon. A Bizottság néhány tagállam számára több országspecifikus ajánlást is megfogalmazott a minimálbérek tekintetében. Mindazonáltal az egyes országokat visszatárhathatja a minimálbérekkel kapcsolatos rendszerük javításától az a nézet, hogy ez negatívan befolyásolhatja külső költség-versenyképességüket.
- (6) A jobb munka- és életkörülmények – amelyek többek között a megfelelő összegű minimálbérek révén biztosíthatók – mind a munkavállalók, mind a vállalkozások javát szolgálják az Unióban, továbbá az inkluzív és fenntartható növekedés előfeltételét képezik. A minimálbérek nyújtotta védelem általi lefedettség és az e védelem megfelelősége terén fennálló jelentős különbségek hatékony kezelése hozzájárul az uniós munkaerőpiac méltányosabbá tételéhez, a gazdasági és társadalmi fejlődés előmozdításához, valamint a felzárkózáshoz. Az egységes piacon folyó versenynek az egyenlő versenyfeltételeket biztosító, magas szintű szociális normákon, innováción és termelékenységjavításon kell alapulnia.
- (7) A megfelelő szinten megállapított minimálbérek révén megóvható a hátrányos helyzetben lévő munkavállalók jövedelme, biztosítható a tisztességes megélhetés, és korlátozható a jövedelemkiesés a nehéz időkben, ahogy azt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a minimálbér-megállapítási rendszer létrehozásáról szóló 131. egyezménye is elismeri. A minimálbérek hozzájárulnak a belső kereslet fenntartásához, erősítik a munkavállalásra való ösztönzést, csökkentik a béregyenlőtlenségeket és a dolgozói szegénységet.
- (8) A nők, a fiatalok, az alacsony képzettségű munkavállalók és a fogyatékossgal élő személyek más csoportokhoz képest nagyobb valószínűséggel tartoznak a minimálbért vagy alacsony bért keresők közé. Gazdasági visszaesések – mint például a koronavírus okozta válság – idején a minimálbérek még nagyobb szerepet játszanak az alacsony bérezésű munkavállalók védelmében, és elengedhetetlenek a fenntartható és inkluzív gazdasági fellendülés előmozdításához. A minimálbérek kérdésének kezelése hozzájárul a nemek közötti egyenlőség megvalósításához, a bérek és a nyugdíjak terén

⁴ A Tanács (EU) 2020/1512 határozata (2020. október 13.) a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról (HL L 344., 2020.10.19., 22. o.).

⁵ Lásd a COM(2020) 575 final bizottsági közleményt.

⁶ Lásd a COM(2019) 650 final bizottsági közleményt.

a nemek között fennálló egyenlőtlenség felszámolásához, valamint a nők szegénységből való kiemeléséhez.

- (9) A Covid19-világjárvány jelentős hatást gyakorol a szolgáltatások ágazatára és a kisvállalkozásokra, amelyeken belül magas a minimálbért keresők aránya. Ezenkívül a minimálbérek azoknak a munkaerőpiacokat átformáló strukturális tendenciáknak a szempontjából is fontosak, amelyeket egyre inkább az atipikus és bizonytalan foglalkoztatási formák magas aránya jellemez. Ezek a tendenciák a munkahelyek fokozódó polarizálódásához vezettek, ami a legtöbb tagállamban az alacsony bérezésű és alacsony képzettséget igénylő foglalkozások arányának emelkedését, valamint egyes tagállamokban a béregyenlőtlenség növekedését vonta maga után.
- (10) A minimálbérek nyújtotta védelem minden tagállamban létezik, míg azonban egyes tagállamokban jogszabályi rendelkezésekből („jogszabályban meghatározott minimálbérek”) és kollektív szerződésekből ered, más tagállamokban kizárólag kollektív szerződések keretében valósul meg.
- (11) A minimálbérek által kollektív szerződések keretében nyújtott védelem az alacsony bérezésű foglalkozások esetében többnyire megfelelő; a jogszabályban meghatározott minimálbérek ugyanakkor számos tagállam gazdaságában alacsonyak az egyéb bérekhez képest. 2018-ban a jogszabályban meghatározott minimálbér szintje kilenc tagállamban olyan alacsony volt, hogy egy minimálbérből élő egyedülálló személy jövedelme nem érte el a szegénységi küszöböt. Ráadásul a csökkentett mértékű minimálbérek (különbségek) alkalmazása és a jogszabályban meghatározott minimálbérek tekintetében végrehajtott levonások negatívan befolyásolják a minimálbérek megfelelőségét.
- (12) Az Unióban nem minden munkavállaló részesül a minimálbérek nyújtotta védelemben. Néhány tagállamban vannak olyan munkavállalók, akik – noha kiterjed rájuk a védelem – a jogszabályban meghatározott minimálbérnél alacsonyabb összegű javadalmazásban részesülnek, ami a meglévő szabályok megsértését jelenti. Az ilyen szabálytalanság a tapasztalatok szerint különösen a nőket, a fiatal munkavállalókat, a fogyatékkal élő személyeket és a mezőgazdasági dolgozókat érinti. Azokban a tagállamokban, amelyekben a minimálbérek általi védelmet kizárólag kollektív szerződések biztosítják, a védelemben nem részesülő munkavállalók aránya a becslések szerint az összes munkavállaló 2 %-a és 55 %-a között változik.
- (13) Míg egyfelől az ágazati vagy ágazatközi szinten folytatott érdemi kollektív tárgyalások hozzájárulnak a minimálbérek nyújtotta megfelelő védelem biztosításához, másfelől a kollektív tárgyalások hagyományos strukturái az elmúlt évtizedekben fokozatosan erodálódtak, részben a gazdaságon belül az olyan ágazatok irányába bekövetkezett eltolódás miatt, amelyekben a szakszervezetek jelentősége csekélyebb, részben a szakszervezetek taglétszámának az atipikus és új munkavégzési formák terjedésével összefüggő csökkenése miatt.
- (14) A Bizottság az Európai Unió működéséről szóló szerződés 154. cikkével összhangban két szakaszban konzultált a szociális partnerekkel az Unióban a minimálbérek révén biztosítandó megfelelő védelemmel kapcsolatos kihívások kezelését célzó lehetséges intézkedésekről. A szociális partnerek között nem született megállapodás a szóban forgó kérdésekre vonatkozó tárgyalások megkezdéséről. Mindazonáltal fontos uniós szinten intézkedéseket hozni annak biztosítására, hogy az Unióban munkát vállalók részesüljenek a szociális partnerekkel folytatott konzultáció eredményeinek figyelembevételével megállapított, megfelelő minimálbérek révén nyújtott védelemben.

- (15) Ez az irányelv uniós szintű minimumkövetelményeket határoz meg, amelyek célja az, hogy – jogszabályban meghatározott minimálbérek, illetve az ezen irányelv alkalmazásában meghatározott kollektív szerződések keretében megállapított bérek formájában – biztosítsák egyfelől azt, hogy a minimálbérek megfelelő mértékűek legyenek, másfelől azt, hogy a munkavállalók részesüljenek a minimálbérek nyújtotta védelemben.
- (16) Az irányelvnek – az Európai Unió működéséről szóló szerződés 153. cikkének (5) bekezdésében foglaltakat maradéktalanul tiszteletben tartva – nem célja sem a minimálbérek szintjének uniós harmonizálása, sem a minimálbérek megállapítására szolgáló egységes mechanizmus létrehozása. Az irányelv nem sérti a tagállamok azon jogát, hogy szabadon eldöntsék, jogszabályban rögzítik-e a minimálbéreket, vagy a minimálbérek által kollektív szerződések keretében biztosított védelemhez való hozzáférést támogatják, az adott ország nemzeti hagyományainak és sajátosságainak megfelelően, és teljeskörűen tiszteletben tartva a nemzeti hatásköröket és a szociális partnerek szerződési szabadságát. Ezen irányelv nem kötelezi jogszabályban meghatározott minimálbér bevezetésére azokat a tagállamokat, ahol a minimálbérek által nyújtott védelmet kizárólag kollektív szerződések biztosítják, és a kollektív szerződéseket sem teszi általánosan alkalmazandóvá. Az irányelv nem határozza meg a bérszintet sem, mivel az nemzeti szinten a szociális partnerek szerződési szabadságába és a tagállamok vonatkozó hatáskörébe tartozik.
- (17) Ez az irányelv azokra a munkavállalókra alkalmazandó, akik az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, figyelembe véve az Európai Unió Bírósága által a munkavállalói jogállás meghatározására megállapított kritériumokat. Feltéve, hogy eleget tesznek ezeknek a kritériumoknak, a háztartási alkalmazottak, a behívásos munkavállalók, az időszakos munkavállalók, az utalványos munkavállalók, a színlelt önálló vállalkozók, a platform-munkavállalók, a gyakornokok és a tanuló-szerződéses tanulók egyaránt ezen irányelv hatálya alá tartozhatnak. A valóban önálló vállalkozók nem tartoznak ezen irányelv hatálya alá, mivel nem tesznek eleget ezeknek a kritériumoknak. A nemzeti jogban meghatározott önálló vállalkozói státusszal való visszaélés – akár nemzeti, akár határokon átnyúló esetekben – egy olyan formája a megtévesztő módon bejelentett munkavégzésnek, amelyet gyakran a be nem jelentett munkavégzéssel hoznak összefüggésbe. Színlelt önálló vállalkozói tevékenységről akkor beszélünk, amikor egy személy – bizonyos jogi vagy adózási kötelezettségek elkerülése végett – önálló vállalkozóként van bejelentve, miközben teljesít minden olyan feltételt, amely egy munkaviszonyra jellemző. E személyeknek ezen irányelv hatálya alá kell tartozniuk. A munkaviszony fennállásának megállapítása tekintetében a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tényeket kell irányadónak tekinteni, és nem azt kell alapul venni, hogy a felek hogyan minősítik a viszonyt.
- (18) A bérmegállapításra irányuló, jól működő kollektív tárgyalás fontos eszköz annak biztosításához, hogy a munkavállalókat megfelelő minimálbérek védjék. A jogszabályban meghatározott minimálbéreket alkalmazó tagállamokban a kollektív tárgyalások támogatják a bérek általános alakulását, és ezáltal hozzájárulnak a minimálbérek megfelelőségének javításához. Azokban a tagállamokban, ahol a minimálbérek általi védelmet kizárólag kollektív tárgyalások biztosítják, e bérek szintjét és a védett munkavállalók arányát közvetlenül a kollektív tárgyalások rendszerének működése és a kollektív tárgyalások általi lefedettség határozza meg. Az erős és jól működő kollektív tárgyalások, valamint az ágazati vagy ágazatközi

kollektív szerződések általi széles körű lefedettség erősíti a minimálbérek megfelelőségét és a minimálbérek általi lefedettséget.

- (19) A kollektív tárgyalások általi lefedettség csökkenésével összefüggésben elengedhetetlen, hogy a tagállamok előmozdítsák a kollektív tárgyalásokat annak érdekében, hogy javítsák a munkavállalók hozzáférését a kollektív szerződések által biztosított minimálbér-védelemhez. Azokban a tagállamokban, ahol széles körű a kollektív tárgyalások általi lefedettség, általában kicsi az alacsony bérezésű munkavállalók aránya, és magasak a minimálbérek. Azokban a tagállamokban, ahol kicsi az alacsony bérezésű munkavállalók aránya, a kollektív tárgyalások általi lefedettségi arány meghaladja a 70 %-ot. Hasonlóképpen, a mediánbérhez viszonyítva magas minimálbérszinttel rendelkező tagállamok többsége esetében a kollektív tárgyalások általi lefedettség meghaladja a 70 %-ot. Jóllehet valamennyi tagállamot ösztönözni kell a kollektív tárgyalások előmozdítására, azon tagállamoknak, amelyek nem érik el ezt a lefedettségi szintet, a szociális partnerekkel konzultálva és/vagy velük egyetértésben létre kell hozniuk – vagy, amennyiben már létezik, meg kell erősíteniük – egy olyan, támogató eljárásokat és intézményi megállapodásokat tartalmazó keretet, amely elősegíti a kollektív tárgyalások feltételeinek megteremtését. Ezt a keretet jogszabályi úton vagy háromoldalú megállapodás útján kell létrehozni.
- (20) A megfelelő minimálbérek biztosításához – a munkahelyek védelme és a vállalkozások, köztük a kis- és középvállalkozások versenyképességének megőrzése mellett – megbízható szabályokra, eljárásokra és gyakorlatokra van szükség a jogszabályban meghatározott minimálbérek megállapítása és aktualizálása tekintetében. Ezek számos elemet tartalmaznak a jogszabályban meghatározott minimálbérek megfelelőségének megőrzése érdekében, ideértve a megfelelőség értékelésére szolgáló kritériumokat és mutatókat, a rendszeres és időben történő aktualizálást, a tanácsadó szervek meglétét és a szociális partnerek bevonását. Az utóbbiak megfelelő időben történő és tényleges bevonása a jó kormányzás egy másik olyan eleme, amely lehetővé teszi a tájékozott és inkluzív döntéshozatali folyamatot.
- (21) A minimálbér akkor tekinthető megfelelőnek, ha méltányos az országon belüli béreloszláshoz képest, és tisztességes életszínvonalat biztosít. A jogszabályban meghatározott minimálbérek megfelelőségének meghatározása a nemzeti társadalmi-gazdasági feltételek – többek között a foglalkoztatás növekedése, a versenyképesség, valamint a regionális és az ágazati fejlemények – fényében történik. A bérek megfelelőségét legalább a vásárlóerejük, a bruttó bérek szintjével, eloszlásával és növekedésével való kapcsolatuk, valamint a termelékenység alakulása alapján kell értékelni. A nemzetközi szinten általánosan használt mutatók – például a bruttó mediánbér 60 %-a és a bruttó átlagbér 50 %-a – segíthetnek a minimálbér bruttó bérszinthez viszonyított megfelelőségének értékelésében.
- (22) Annak elősegítése érdekében, hogy a minimálbérek minden munkavállalói csoport számára megfelelőek legyenek, a jogszabályban meghatározott minimálbérek közötti különbségeket és az alkalmazandó levonásokat a minimumra kell korlátozni, ugyanakkor biztosítani kell, hogy azok meghatározása során sor kerüljön a szociális partnerekkel történő megfelelő konzultációkra. A jogszabályban meghatározott minimálbéreket terhelő bizonyos levonásokat indokolhatja valamely jogszerű cél, többek között a túlfizetett összegek vagy az igazságügyi hatóságok által elrendelt levonások esetében. Más, például a munka elvégzéséhez szükséges felszereléssel kapcsolatos vagy a természetbeni juttatások – például a szállás – miatti levonások indokolatlanok vagy aránytalanok lehetnek.

- (23) A jogszabályban meghatározott nemzeti minimálbér-keretek működésének biztosításához hatékony végrehajtási rendszerre, többek között vizsgálatokra és helyszíni ellenőrzésekre van szükség. A végrehajtó hatóságok hatékonyságának növelése érdekében a szociális partnerekkel való szoros együttműködésre is szükség van, többek között az olyan kritikus kihívások kezelése érdekében, mint az alvállalkozás, a színlelt önálló vállalkozói tevékenység vagy a nyilvántartásba nem vett túlórák. Ezen túlmenően a munkakörülményekkel kapcsolatos megfelelő szintű átláthatóság és kiszámíthatóság biztosítása érdekében a munkavállalók számára könnyen hozzáférhetővé kell tenni a jogszabályban meghatározott minimálbérekre vonatkozó megfelelő információkat.
- (24) A jogszabályi rendelkezésekben vagy a kollektív szerződésekben meghatározott minimálberek általi védelem hatékony végrehajtása elengedhetetlen a közbeszerzési és koncessziós szerződések teljesítéséhez. Egy adott ágazatban a minimálberek általi védelmet biztosító kollektív szerződések végrehajtása során vagy azt követően az alvállalkozói láncban előfordulhat, hogy nem tartják be az említett szerződésekben foglaltakat, aminek eredményeként a munkavállalók az ágazati kollektív szerződésekben megállapított bérszintnél alacsonyabb bérezésben részesülnek. A közbeszerzésről szóló 2014/24/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv⁷ 18. cikkének (2) bekezdésében és 71. cikkének (1) bekezdésében, a vízügyi, energiaipari, közlekedési és postai szolgáltatási ágazatban működő ajánlatkérők beszerzéseiről szóló 2014/25/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv⁸ 36. cikkének (2) bekezdésében és 88. cikkének (1) bekezdésében, valamint a koncessziós szerződésekről szóló 2014/23/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv⁹ 30. cikkének (3) bekezdésében és 42. cikkének (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelően a munkajog tekintetében alkalmazandó kötelezettségek teljesítése céljából az ilyen helyzetek elkerülése érdekében a gazdasági szereplőknek az adott ágazatra és földrajzi területre vonatkozó kollektív szerződésekben meghatározott béreket kell alkalmazniuk munkavállalóik esetében.
- (25) A megbízható nyomon követés és adatgyűjtés kulcsfontosságú a minimálberek hatékony védelmének biztosításához. A Bizottságnak a tagállamok által szolgáltatott éves adatok és információk alapján minden évben jelentést kell tennie az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak a minimálberek megfelelőségével és a minimálberek általi lefedettséggel kapcsolatos fejleményekről. Emellett az uniós szintű gazdaság- és foglalkoztatáspolitikai koordináció keretében nyomon kell követni az előrehaladást. Ezzel összefüggésben a Foglalkoztatási Bizottságnak minden évben meg kell vizsgálnia a tagállamokban fennálló helyzetet a Bizottság által készített jelentések és más többoldalú felügyeleti eszközök, például az összehasonlító teljesítményértékelés alapján.
- (26) A munkavállalók számára lehetővé kell tenni, hogy gyakorolhassák a védelemhez való jogukat, ha a minimálbér által nyújtott védelem megállapított szintjéhez kapcsolódó jogaik sérülnek. A munkavállalók jogaiktól való megfosztásának megelőzése

⁷ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/24/EU irányelve (2014. február 26.) a közbeszerzésről és a 2004/18/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 94., 2014.3.28., 65. o.).

⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/25/EU irányelve (2014. február 26.) a vízügyi, energiaipari, közlekedési és postai szolgáltatási ágazatban működő ajánlatkérők beszerzéseiről és a 2004/17/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 94., 2014.3.28., 243. o.).

⁹ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/23/EU irányelve (2014. február 26.) a koncessziós szerződésekről (HL L 94., 2014.3.28., 1. o.).

érdekében, valamint a kollektív szerződésekben – többek között a kollektív vitarendezési rendszerekben – előírt konkrét jogorvoslati és vitarendezési formák sérelme nélkül a tagállamoknak meg kell tenniük a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók, amennyiben a védelemhez való joguk gyakorlása mellett döntenek, hatékony és pártatlan vitarendezéshez és jogorvoslatához, többek között megfelelő kártérítéshez jussanak, valamint hatékony védelemben részesüljenek a hátrány bármely formájával szemben.

- (27) A Bizottságnak értékelést kell végeznie, amely alapul szolgál ezen irányelv hatékony végrehajtásának felülvizsgálatához. A Tanácsot és az Európai Parlamentet tájékoztatni kell e felülvizsgálat eredményeiről.
- (28) A tagállamok által a munkavállalók megfelelő minimálbér-védelme érdekében elfogadott reformok és intézkedések – jóllehet a helyes irányba tett lépések voltak – nem bizonyultak átfogónak és szisztematikusnak. Ezen túlmenően az egyes országokat visszatárhathatja a minimálbérek megfelelőségének és a minimálbérek általi lefedettségnek javításától az a nézet, hogy ez negatívan befolyásolhatja külső költségversenyképességüket. Mivel ezen irányelv céljait a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, az Unió szintjén azonban az említett célok a léptékük és hatásuk miatt jobban megvalósíthatók, az Unió intézkedéseket hozhat az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvének megfelelően. Az említett cikkben foglalt arányosság elvének megfelelően ez az irányelv nem lépi túl az e célok eléréséhez szükséges mértéket.
- (29) Ez az irányelv minimumkövetelményeket állapít meg, ezzel meghagyja a tagállamok azon előjogát, hogy kedvezőbb rendelkezéseket vezessenek be vagy tartsanak fenn. A meglévő nemzeti jogi keretek között megszerzett jogokat továbbra is alkalmazni kell, kivéve, ha ez az irányelv kedvezőbb rendelkezéseket vezet be. Ezen irányelv végrehajtása nem használható fel a munkavállalók meglévő jogainak csökkentésére, és nem képezhet jogalapot a munkavállalóknak az ezen irányelv hatálya alá tartozó területen nyújtott védelem általános szintjének csökkentésére.
- (30) Ezen irányelv végrehajtásakor a tagállamok nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a mikro-, kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését. Ezért a tagállamok – elkerülendő, hogy a rendelkezések aránytalanul sújtsák a kis- és középvállalkozásokat – felkérést kapnak annak értékelésére, hogy az átültető jogi aktusuk milyen hatást gyakorol azokra, különös tekintettel a mikrovállalkozásokra és az adminisztratív teherre, és hogy tegyék közzé ezeknek az értékeléseknek az eredményeit. Amennyiben megállapítást nyer, hogy a mikro-, kis- és középvállalkozások aránytalanul érintettek, a tagállamoknak fontolóra kell venniük olyan intézkedések bevezetését, amelyek támogatják e vállalkozásokat abban, hogy javadalmazási rendszerüket az új követelményekhez igazítsák.
- (31) A tagállamok a minimálbér-keretrendszerek technikai vonatkozásainak fejlesztése vagy javítása céljából – ideértve a megfelelőség értékelését, a nyomon követést és az adatgyűjtést, a hozzáférés kiterjesztését, valamint az érvényesítést és az említett keretek végrehajtásához kapcsolódó általános kapacitásépítést – a technikai támogatási eszközt¹⁰ és az Európai Szociális Alap Pluszt¹¹ vehetik igénybe,

¹⁰ A technikai támogatási eszköz létrehozásáról szóló európai parlamenti és tanácsi rendeletre irányuló javaslat, 2020. május 28., COM(2020) 409 final.

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. FEJEZET

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. cikk

Tárgy

- (1) Az Unión belüli munka- és életkörülmények javítása érdekében ez az irányelv keretet hoz létre a következők tekintetében:
- a) a minimálbérek megfelelő szintjének megállapítása;
 - b) a munkavállalók minimálbérek általi védelemhez való hozzáférése kollektív szerződésben meghatározott bérek vagy – amennyiben létezik ilyen – jogszabályban meghatározott minimálbér formájában.
- Ez az irányelv nem érinti a szociális partnerek autonómiájának, valamint a kollektív szerződésekkel kapcsolatos tárgyalások folytatásához és a kollektív szerződések megkötéséhez fűződő joguknak a teljes körű tiszteletben tartását.
- (2) Ez az irányelv nem érinti azt a lehetőséget, hogy a tagállamok eldöntsék, jogszabályban rögzítik-e a minimálbéreket, vagy a minimálbérek kollektív szerződések által biztosított védelmének előnyeire való hozzáférést támogatják.
- (3) Ezen irányelv egyetlen rendelkezése sem értelmezhető úgy, hogy az jogszabályban meghatározott minimálbér bevezetésére vagy a kollektív szerződések általános alkalmazására kötelezné azon tagállamokat, amelyekben a bérmegállapítást kizárólag kollektív szerződések biztosítják.

2. cikk

Hatály

Ez az irányelv azon munkavállalókra alkalmazandó, akik az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, figyelembe véve az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatát.

3. cikk

Fogalommeghatározások

Ezen irányelv alkalmazásában:

1. „minimálbér”: az az idő vagy a teljesítmény alapján kiszámított minimális javadalmazás, amelyet a munkáltatónak ki kell fizetnie a munkavállalók részére egy adott időszakban elvégzett munkáért;
2. „jogszabályban meghatározott minimálbér”: törvényben vagy más kötelező erejű jogi rendelkezésben megállapított minimálbér;

¹¹ Az Európai Szociális Alap Pluszról szóló európai parlamenti és tanácsi rendeletre irányuló javaslat, COM(2018) 382 final.

3. „kollektív tárgyalás”: egyrészt a munkáltató, munkáltatói csoport vagy egy vagy több munkáltatói szervezet, másrészt egy vagy több munkavállalói szervezet között a munkafeltételek és a foglalkoztatási feltételek meghatározása céljából és/vagy a munkáltatók és a munkavállalók közötti kapcsolatok szabályozása céljából és/vagy a munkáltatók vagy munkáltatói szervezetek és a munkavállalói szervezet vagy szervezetek közötti kapcsolatok szabályozása céljából folytatott valamennyi tárgyalás;
4. „kollektív szerződés”: a kollektív tárgyalások eredményeként a szociális partnerek által kötött, a munkafeltételekre és a foglalkoztatási feltételekre vonatkozó valamennyi írásbeli megállapodás;
5. „a kollektív tárgyalások általi lefedettség”: a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók aránya nemzeti szinten.

4. cikk

A bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalások előmozdítása

- (1) A kollektív tárgyalások általi lefedettség növelése érdekében a tagállamok a szociális partnerekkel konzultálva meghozzák legalább a következő intézkedéseket:
 - a) előmozdítják a szociális partnerek azon képességének kiépítését és megerősítését, hogy ágazati vagy ágazatközi szinten bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalásokat folytassanak;
 - b) ösztönzik a szociális partnerek között a bérekről folytatott konstruktív, érdemi és megfelelő információkon alapuló tárgyalásokat.
- (2) Emellett azon tagállamok, amelyekben a kollektív tárgyalások általi lefedettség a 2. cikk értelmében meghatározott munkavállalók tekintetében nem éri el a 70 %-ot, a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően jogszabályban vagy a szociális partnerekkel egyetértésben meghatároznak egy, a kollektív tárgyalások feltételeinek megteremtését elősegítő keretet, és cselekvési tervet dolgoznak ki a kollektív tárgyalások előmozdítására. A cselekvési tervet nyilvánosságra hozzák, és arról értesítik az Európai Bizottságot.

II. FEJEZET

JOGSZABÁLYBAN MEGHATÁROZOTT MINIMÁLBÉREK

5. cikk

Megfelelőség

- (1) A jogszabályban meghatározott minimálbéreket alkalmazó tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a jogszabályban meghatározott minimálbérek megállapítását és aktualizálását olyan kritériumok vezéreljék, amelyek elősegítik a megfelelőséget a tisztességes munka- és életkörülmények, a társadalmi kohézió és a felzárkózás elérése érdekében. A tagállamok e kritériumokat nemzeti gyakorlatukkal összhangban határozzák meg, akár a vonatkozó nemzeti jogszabályokban, akár az illetékes szervek határozataiban, akár háromoldalú megállapodásokban. A kritériumokat stabil és egyértelmű módon kell meghatározni.

- (2) Az (1) bekezdésben említett nemzeti kritériumok legalább a következő elemeket tartalmazzák:
- a) a jogszabályban meghatározott minimálbérek vásárlóereje, figyelembe véve a megélhetési költségeket, valamint az adókat és a szociális ellátásokat;
 - b) a bruttó bérek általános szintje és eloszlása;
 - c) a bruttó bérek növekedési rátája;
 - d) a munkatermelékenység alakulása.
- (3) A tagállamok indikatív referenciaértékeket – például nemzetközi szinten általánosan használt referenciaértékeket – használnak a jogszabályban meghatározott minimálbérének a bruttó bérek általános szintjéhez viszonyított megfelelőségére vonatkozó értékeléshez.
- (4) A tagállamok megteszik az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy a jogszabályban meghatározott minimálbérek megfelelőségének megőrzése érdekében biztosítsák azok rendszeres és időben történő aktualizálását.
- (5) A tagállamok tanácsadó szerveket hoznak létre, amelyek tanácsot adnak az illetékes hatóságoknak a jogszabályban meghatározott minimálbérékkel kapcsolatos kérdésekben.

6. cikk

Különbségek és levonások

- (1) A tagállamok lehetővé tehetik a jogszabályban meghatározott minimálbérek különböző mértékeinek megállapítását a munkavállalók meghatározott csoportjai számára. A tagállamok a minimumra korlátozzák ezeket a különbségeket, és biztosítják, hogy azok megkülönböztetéstől mentesek, arányosak, adott esetben időben korlátozottak, valamint jogszerű céllal objektív és észszerű módon indokoltak legyenek.
- (2) A tagállamok jogszabályi úton engedélyezhetnek olyan levonásokat, amelyek a munkavállalóknak fizetett javadalmazást a jogszabályban meghatározott minimálbér szintje alá csökkentik. A tagállamok biztosítják, hogy a jogszabályban meghatározott minimálbérből történő levonások szükségesek, objektív módon indokoltak és arányosak legyenek.

7. cikk

A szociális partnerek bevonása a jogszabályban meghatározott minimálbérek megállapításába és aktualizálásába

A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a szociális partnereket megfelelő időben és ténylegesen bevonják a jogszabályban meghatározott minimálbérek megállapításába és aktualizálásába, többek között az 5. cikk (5) bekezdésében említett tanácsadó szervek munkájában való részvételük révén, különösen az alábbiak tekintetében:

- a) az 5. cikk (1), (2) és (3) bekezdésében említett kritériumok és indikatív referenciaértékek kiválasztása és alkalmazása a jogszabályban meghatározott minimálbérszintek megállapítása céljából;

- b) a jogszabályban meghatározott minimálbérszinteknek az 5. cikk (4) bekezdésében említett aktualizálása;
- c) a jogszabályban meghatározott minimálbérek tekintetében alkalmazandó, a 6. cikkben említett különbségek és levonások megállapítása;
- d) adatgyűjtés és tanulmányok készítése a jogszabályban meghatározott minimálbéreket megállapító hatóságok tájékoztatása céljából.

8. cikk

A munkavállalók tényleges hozzáférése a jogszabályban meghatározott minimálbérekhez

Adott esetben a tagállamok a szociális partnerekkel együttműködve megteszik a következő intézkedéseket annak érdekében, hogy javítsák a munkavállalók hozzáférését a jogszabályban meghatározott minimálbérek nyújtotta védelemhez:

1. a munkaügyi felügyelőségek vagy a jogszabályban meghatározott minimálbérek érvényesítéséért felelős szervek által végzett vizsgálatok és helyszíni ellenőrzések megerősítése. A vizsgálatoknak és az ellenőrzéseknek arányosnak és megkülönböztetéstől mentesnek kell lenniük;
2. iránymutatás kidolgozása a jogalkalmazó hatóságok számára a szabályokat be nem tartó vállalkozások proaktív megkereséséhez és felelősségre vonásához;
3. annak biztosítása, hogy a jogszabályban meghatározott minimálbérekre vonatkozó információk egyértelmű, átfogó és könnyen hozzáférhető módon nyilvánosan elérhetőek legyenek.

III. FEJEZET

HORIZONTÁLIS RENDELKEZÉSEK

9. cikk

Közbeszerzés

A 2014/24/EU irányelvvel, a 2014/25/EU irányelvvel és a 2014/23/EU irányelvvel összhangban a tagállamok megteszik a megfelelő intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a gazdasági szereplők a közbeszerzési vagy koncessziós szerződések teljesítése során tiszteletben tartsák az adott ágazatra és földrajzi területre vonatkozó kollektív szerződésekben meghatározott béreket és a jogszabályban meghatározott minimálbéreket, amennyiben vannak ilyenek.

10. cikk

Nyomon követés és adatgyűjtés

- (1) A tagállamok megbízzák illetékes hatóságaikat, hogy dolgozzanak ki hatékony adatgyűjtési eszközöket a minimálbérek általi lefedettség és a minimálbérek megfelelőségének nyomon követésére.

- (2) A tagállamok évente, minden év október 1-jéig bejelentik a Bizottságnak a következő adatokat:
- a) a jogszabályban meghatározott minimálbérek esetében:
 - i. a jogszabályban meghatározott minimálbér szintje és a hatálya alá tartozó munkavállalók aránya;
 - ii. az alkalmazott különbségek és a hatályuk alá tartozó munkavállalók aránya;
 - iii. az alkalmazott levonások;
 - iv. a kollektív tárgyalások általi lefedettségi arány;
 - b) a kizárólag kollektív szerződések által biztosított minimálbér-védelem esetében:
 - i. az ilyen bérek decilisenkénti eloszlása, súlyozva a lefedett munkavállalók arányával;
 - ii. a kollektív tárgyalások általi lefedettségi arány;
 - iii. a kollektív szerződések által biztosított minimálbér-védelemben nem részesülő munkavállalók bérszintje és annak a minimálbér általi védelemben részesülő munkavállalók bérszintjéhez való viszonya.

A tagállamok rendelkezésre bocsátják az e bekezdésben említett statisztikákat és információkat nem, életkor, fogyatékoság, a vállalkozás mérete és ágazat szerinti bontásban.

Az első jelentésnek a [X, Y, Z: az átültetés évét megelőző három év] évet kell lefednie és [YY: az átültetés évét követő év október 1-jéig] kell beérkeznie. A tagállamok kihagyhatják azokat a statisztikákat és információkat, amelyek [az átültetés dátuma] előtt nem állnak rendelkezésre.

A Bizottság eseti alapon további információkat kérhet a tagállamoktól, amennyiben ezeket az információkat szükségesnek tartja ezen irányelv hatékony végrehajtásának nyomon követéséhez.

- (3) A tagállamok biztosítják, hogy a minimálbérek általi védelemre vonatkozó információk – beleértve a kollektív szerződéseket és az azokban foglalt bérrendelkezéseket is – átláthatók és nyilvánosan elérhetők legyenek.
- (4) A Bizottság értékeli a tagállamok által a (2) bekezdésben említett jelentésekben továbbított adatokat, és évente jelentést tesz az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak.
- (5) A Bizottság által kiadott jelentés alapján az EUMSZ 150. cikkével összhangban létrehozott Foglalkoztatási Bizottság minden évben megvizsgálja a bérmegállapítással kapcsolatos kollektív tárgyalások előmozdítását és a minimálbérek megfelelőségét a tagállamokban.

11. cikk

A jogorvoslathoz és a hátrányos bánásmóddal vagy következményekkel szembeni védelemhez való jog

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy adott esetben a kollektív szerződésekben előírt konkrét jogorvoslati és vitarendezési formák sérelme nélkül a munkavállalók –

beleértve azokat is, akiknek a munkaviszonya megszűnt – hatékony és pártatlan vitarendezéshez és jogorvoslathoz, többek között megfelelő kártérítéshez jussanak, amennyiben sérülnek a jogszabályban meghatározott minimálbérhez vagy a kollektív szerződések által biztosított minimálbér-védelemhez kapcsolódó jogaik.

- (2) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy megvédjék a munkavállalókat – beleértve a munkavállalók képviselőit is – a munkáltató által alkalmazott hátrányos bánásmódtól, valamint a munkáltatóhoz benyújtott panaszokból vagy a jogszabályban meghatározott minimálbérhez vagy a kollektív szerződések által biztosított minimálbér-védelemhez kapcsolódó jogok tiszteletben tartásának kikényszerítése céljából indított eljárásokból eredő hátrányos következményektől.

12. cikk

Szankciók

A tagállamok megállapítják a nemzeti rendelkezések megszegése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat. Az előírt szankcióknak hatékonyak, arányosak és visszatartó erejűnek kell lenniük.

IV. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

13. cikk

Végrehajtás

A tagállamok megbízhatják a szociális partnereket ezen irányelv végrehajtásával, amennyiben a szociális partnerek ezt közösen kérik. Ennek során a tagállamok megtesznek minden szükséges lépést annak biztosítására, hogy az ezen irányelv által elérni kívánt eredmények mindenkor garantáltak legyenek.

14. cikk

Az információk közzététele

A tagállamok biztosítják, hogy a munkavállalók és a munkáltatók, köztük a kkv-k figyelmét felhívják az ezen irányelvet átültető nemzeti intézkedésekre, valamint az 1. cikkben meghatározott tárgyhoz kapcsolódó, már hatályban lévő vonatkozó rendelkezésekre.

15. cikk

Értékelés és felülvizsgálat

A Bizottság [öt évvel az átültetés dátumát követően]-ig elvégzi az irányelv értékelését. A Bizottság ezt követően jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak, amelyben felülvizsgálja az irányelv végrehajtását, és adott esetben jogalkotási módosításokat javasol.

16. cikk

A védelmi szint csökkentésének tilalma és a kedvezőbb feltételeket biztosító rendelkezések

- (1) Ez az irányelv nem képezhet jogalapot a munkavállalóknak a tagállamok által már biztosított védelem általános szintjének csökkentésére.
- (2) Ez az irányelv nem érinti a tagállamok azon előjogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, vagy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását szorgalmazzák vagy engedélyezzék.
- (3) Ez az irányelv nem sérti az Unió egyéb jogi aktusai által a munkavállalók számára biztosított jogokat.

17. cikk

Átültetés

- (1) A tagállamok elfogadják azokat az intézkedéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek [*két évvel a hatálybalépést követően*]-ig megfeleljenek. Ezekről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

Amikor a tagállamok elfogadják ezeket a rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

- (2) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguk azon főbb rendelkezéseinek szövegét, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadnak el.

18. cikk

Hatálybalépés

Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba.

19. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, -án/-én.

az Európai Parlament részéről
az elnök

a Tanács részéről
az elnök