



Council of the
European Union

059175/EU XXVII. GP
Eingelangt am 28/04/21

Brussels, 28 April 2021
(OR. en, it)

8229/21

Interinstitutional File:
2020/0310(COD)

SOC 231
EMPL 174
CODEC 608
INST 159
PARLNAT 100

COVER NOTE

From:	The Italian Chamber of Deputies
date of receipt:	23 April 2021
To:	The President of the Council of the European Union
Subject:	Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on adequate minimum wages in the European Union [12477/20 + ADD 1 + ADD 2 + ADD 3 - COM(2020) 682 final] - Opinion on the application of the Principles of Subsidiarity and Proportionality

Delegations will find enclosed the opinion of the Italian Chamber of Deputies on the above,
followed by a courtesy English translation.

Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea (COM(2020) 682 final)

Documento di lavoro dei servizi della Commissione - Sintesi della relazione sulla valutazione d'impatto (SWD(2020) 246 final)

DOCUMENTO FINALE APPROVATO DALLA COMMISSIONE

La XI Commissione,

esaminati, ai sensi dell'articolo 127, comma 1, del Regolamento la proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea e il relativo documento di lavoro dei servizi della Commissione;

preso atto degli elementi di conoscenza e valutazione acquisiti nel corso delle audizioni svolte sul documento;

preso atto altresì del parere favorevole con osservazioni approvato sul documento dalla XIV Commissione Politiche dell'Unione europea nella seduta del 7 aprile 2021;

considerato che appare di primaria importanza, in particolar modo nel momento attuale, in cui la pandemia da SARS-CoV-2 ha duramente colpito l'economia europea, che negli Stati membri dell'Unione europea siano assicurati salari minimi adeguati, sufficienti ad assicurare ai lavoratori e alle loro famiglie un'esistenza libera e dignitosa, come sancito dall'articolo 36 della Costituzione, in coerenza con il punto n. 6 della Raccomandazione (UE) n. 2017/761 sul Pilastro europeo dei diritti sociali;

preso atto che i salari minimi legali sono stabiliti in ventuno Stati membri dell'Unione europea, mentre in sei Stati membri, tra cui l'Italia, la determinazione dei salari è affidata alla contrattazione collettiva, per via tanto di una applicazione diretta, quanto dell'assunzione giurisprudenziale della stessa come parametro per la definizione della retribuzione contrattualmente dovuta;

rilevato che la proposta di direttiva contiene regole volte a rendere più efficaci i sistemi adottati dai Paesi dell'Unione europea, perseguendo l'obiettivo comune di migliorare l'adeguatezza dei salari e rendere accessibile a tutti i lavoratori la tutela di un trattamento salariale minimo, rafforzando ed estendendo la copertura della contrattazione collettiva, nel rispetto dei principi di sussidiarietà e proporzionalità;

rilevato che, ai sensi dell'articolo 4 della proposta di direttiva, al fine di aumentare la copertura della contrattazione collettiva, gli Stati membri adottano misure per la promozione dello sviluppo e del rafforzamento della capacità delle parti sociali di partecipare alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari e incoraggiano negoziazioni costruttive, significative ed informate sui salari tra le parti sociali;

considerato che, dal momento che la fissazione di salari minimi adeguati deve essere garantita da decisioni assunte a livello degli Stati membri e dall'azione delle parti sociali nella definizione degli elementi essenziali del contratto di lavoro, la proposta non interferisce con la tradizione e le specificità di ciascun Paese, lasciando intatta la potestà del legislatore nazionale



Camera dei Deputati

SERVIZIO COMMISSIONI

di scegliere se demandare la determinazione del salario minimo a norme di legge o alla contrattazione collettiva, pur nel rispetto dell'obiettivo comune di garantire un livello del salario minimo non inferiore ad indicatori adottati a livello internazionale, quali il 60 per cento del salario lordo mediano o il 50 per cento del salario lordo medio;

osservato che il ricorso allo strumento giuridico della direttiva vale a conferire copertura e legittimazione "europea" alla normativa degli Stati membri in materia, attraverso una prima, seppur minima, armonizzazione;

ritenuto che, al contrario, l'adozione di una raccomandazione europea, nella prospettiva di salvaguardare la specificità di ogni singolo Stato membro, nonché il ruolo e l'autonomia delle parti sociali, finirebbe per privare il lavoratore degli strumenti di tutela apprestati anche dall'ordinamento europeo nel caso di violazione dei suoi atti normativi;

apprezzato che la proposta non prende posizione sulla scelta nazionale di garantire l'adeguatezza dei salari mediante l'introduzione di un salario minimo legale ovvero mediante un rafforzamento della contrattazione collettiva e che, dunque, la scelta di un salario minimo legale, in aggiunta al sistema della contrattazione collettiva, rimane nell'ambito delle competenze degli Stati membri;

rilevata, infine, la necessità che il presente documento conclusivo sia trasmesso tempestivamente alla Commissione europea, nonché al Parlamento europeo e al Consiglio, nell'ambito del cosiddetto dialogo politico,

esprime una

VALUTAZIONE POSITIVA

con le seguenti osservazioni:

a) si rileva l'opportunità di calibrare meglio la proposta, precisando che la contrattazione collettiva cui si fa riferimento nel testo debba essere quella determinata dalla partecipazione di organizzazioni datoriali e dei lavoratori maggiormente rappresentative, attraverso una cornice normativa che rimandi al legislatore nazionale il compito di definire la disciplina della rappresentanza sindacale, per salvaguardare il salario minimo da fenomeni distortivi; più precisamente, per non lasciare spazio a lacune normative, occorrerebbe una definizione delle organizzazioni qualificate, in ossequio al criterio della rappresentatività, alla contrattazione collettiva, così da invertere il principio di adeguatezza che la direttiva promuove, anche al fine di contrastare fenomeni di *dumping* salariale, nonché di tutelare il più possibile i lavoratori e la leale concorrenza tra imprese;

b) al fine di consentire l'affermazione del principio dell'adeguatezza del salario minimo, si rileva l'opportunità di introdurre un principio in base al quale, negli Stati membri in cui i salari sono determinati dalla contrattazione collettiva, sia assicurata comunque a tutti i lavoratori l'applicazione di un contratto collettivo di settore idoneo a garantire una retribuzione dignitosa, lasciando ai medesimi Stati membri la discrezionalità nella fissazione dei parametri di adeguatezza ai quali la contrattazione dovrà conformarsi; introducendo un principio siffatto in una direttiva europea, si otterrebbe lo stesso effetto che, oggi, nell'ordinamento interno viene realizzato solo attraverso le decisioni degli organi giurisdizionali, chiamati a dare attuazione all'articolo 36 della Costituzione, e si raggiungerebbe una quota quanto più vicina alla totalità



Camera dei Deputati

SERVIZIO COMMISSIONI

dei lavoratori a cui viene garantito un salario minimo; la garanzia di una retribuzione dignitosa e adeguata per tutti i lavoratori, inoltre, favorirebbe senz'altro la realizzazione di un mercato del lavoro più inclusivo, più equo e paritario, abbattendo le disuguaglianze, anche in termini di *gender pay gap*;

c) si ravvisa l'esigenza di garantire l'effettiva applicazione della disciplina attraverso il rafforzamento dei controlli e delle ispezioni sul campo effettuate dai soggetti istituzionali deputati ai compiti di vigilanza circa l'applicazione dei salari minimi legali, nonché mediante una più capillare azione di formazione e di informazione dei prestatori di lavoro, anche rafforzando gli obblighi di informazione sui contenuti contrattuali già previsti dalla legislazione vigente;

d) al fine di agevolare gli Stati membri nel recepimento delle prescrizioni contenute nella proposta di direttiva e di sostenere gli aumenti del costo del lavoro, si invita a valutare l'opportunità di introdurre politiche del lavoro volte ad aumentare la produttività delle imprese, considerando anche gli effetti sul sistema produttivo dell'emergenza generata dalla pandemia da COVID-19;

e) al fine di dare attuazione al principio di adeguatezza dei salari minimi, come peraltro indicato nel considerando 21 della presente proposta di direttiva e come specificato dall'articolo 36 della Costituzione italiana, si consideri l'opportunità di prevedere, a livello nazionale, una soglia minima salariale inderogabile, che offra maggiori tutele e dignità ai lavoratori relativamente ai rischi di un'offerta inferiore alla soglia minima, ma che lasci alla contrattazione collettiva la regolazione delle voci retributive, rafforzando così il ruolo del contratto collettivo; si dovrà, quindi, tenere conto del ruolo centrale e della funzione propria della contrattazione collettiva, assicurando a tal fine alle parti sociali condizioni ottimali, anche mediante organismi *ad hoc*, per sostenere negoziazioni costruttive, significative e informate sui salari, in linea con quanto richiesto dall'articolo 4 della proposta, anche in considerazione della eterogenea complessità dei settori produttivi e delle relative attività professionali;

f) al fine di garantire in Europa l'adeguatezza del salario minimo legale, contestualmente alla necessità di intensificare l'azione di controllo e applicazione, si ravvisa, altresì, l'esigenza di individuare parametri unici intersettoriali omogenei a livello unionale per definire l'ammontare del salario minimo nei vari Stati membri, al fine di rendere il costo del lavoro uniforme e concorrenziale in ambito europeo.

Parere sulla «Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea» (COM(2020)682 final) e sul «Documento di lavoro dei servizi della Commissione - Sintesi della relazione sulla valutazione d'impatto» (SWD(2020) 246 final)

La XIV Commissione Politiche dell'Unione europea,

esaminata, ai sensi dell'articolo 127, comma 1, del Regolamento, la proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea (COM(2020)682 final) e il relativo «Documento di lavoro dei servizi della Commissione - Sintesi della relazione sulla valutazione d'impatto» (SWD(2020) 246 final);

premessi che:

la proposta di direttiva istituisce un quadro per la determinazione di livelli adeguati di salari minimi, nonché l'accesso dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo, sotto forma di salari determinati da contratti collettivi o di un salario minimo legale, laddove esistente;

la proposta contempla i diritti sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE, in relazione al diritto dei lavoratori a condizioni di lavoro giuste ed eque (articolo 31), e contribuisce all'attuazione dei principi del Pilastro europeo dei diritti sociali, e segnatamente del Principio 2 "Parità di genere" – poiché infatti la maggior parte dei lavoratori che percepiscono un salario minimo è costituita da donne, sostenendo salari minimi adeguati la proposta promuoverà la parità di genere e contribuirà a ridurre il divario retributivo di genere e del principio n. 6 concernente la garanzia di retribuzioni minime adeguate;

l'iniziativa della Commissione, che si inserisce nel solco di un dibattito da tempo avviato in Europa, ha ora assunto una dimensione ancora più rilevante e urgente nel contesto della gravissima crisi economica e sociale generata dall'epidemia di Covid-19, che ha colpito e sta colpendo in modo particolare i settori caratterizzati da un'elevata percentuale di lavoratori a basso salario;

il tema ha una dimensione sociale molto rilevante, con particolare riguardo al fenomeno della cosiddetta "povertà lavorativa" e alla questione delle disuguaglianze salariali, anche di genere, e del contrasto al *dumping* salariale come elemento distorsivo della concorrenza sul mercato interno;

in ventuno Stati membri si applicano salari minimi legali, mentre in sei Stati membri, tra cui l'Italia, la protezione del salario minimo è fornita dai contratti collettivi;

considerato che:

la direttiva proposta è basata sull'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), che stabilisce che l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri nel settore delle condizioni di lavoro, ritenendo i salari, compresi quelli minimi, una componente fondamentale delle condizioni di lavoro stesse;

la direttiva proposta rispetta i limiti imposti all'azione dell'Unione dall'articolo 153, paragrafo 5, del TFUE, che proibisce l'adozione di iniziative a livello unionale in materia di retribuzioni, divieto che è stato interpretato dalla Corte di Giustizia come avente ad oggetto tutte le misure che incidano direttamente sulla determinazione delle retribuzioni negli Stati membri;

il paragrafo 2 del citato articolo 153 consente all'Unione di adottare, mediante direttive, prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro;

la proposta fa seguito a una consultazione in due fasi delle parti sociali, a norma dell'articolo 154 del TFUE, in cui sono emerse posizioni diverse anche in ordine allo strumento giuridico da utilizzare;

la scelta dello strumento giuridico della direttiva risulta opportuna, poiché le grandi differenze nelle norme per l'accesso a un salario minimo adeguato rientrano nel campo delle condizioni di lavoro e creano notevoli discrepanze nel mercato unico che possono essere affrontate al meglio a livello dell'Unione, nel rispetto del principio di sussidiarietà;

il Servizio giuridico del Consiglio ha formulato, su richiesta di alcuni Stati membri, un parere in cui ritiene appropriata la base giuridica;

rilevato che:

la proposta non interferisce con la libertà degli Stati membri di fissare salari minimi legali o di promuovere l'accesso alla tutela garantita dal salario minimo fornita da contratti collettivi, in linea con le tradizioni nazionali e nel pieno rispetto della libertà contrattuale delle parti sociali;

la proposta non impone agli Stati membri in cui non esiste un salario minimo legale l'obbligo di introdurlo, né di rendere i contratti collettivi universalmente applicabili;

pertanto, sono indicati due percorsi, che riflettono le situazioni dei vari Paesi e che distinguono il gruppo di paesi, che hanno già una legislazione sui minimi salariali, da quelli che invece affidano la fissazione di tali minimi alla contrattazione collettiva, pur con differenti varianti di regolazione;

secondo la Commissione, la contrattazione collettiva svolge un ruolo fondamentale per una tutela garantita dal salario minimo adeguata: a tal fine, l'articolo 4 prevede che gli Stati membri, in consultazione con le parti sociali, adottino almeno misure volte a promuovere lo sviluppo della capacità delle parti sociali di partecipare alla contrattazione sulla determinazione dei salari a livello settoriale o intersettoriale e a incoraggiare negoziazioni costruttive, significative e informate in materia di salari;

in particolare nei Paesi in cui la copertura della contrattazione collettiva è inferiore al 70% dei lavoratori - inclusi quelli atipici - si prevede un quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva e l'istituzione di un piano d'azione per promuoverla;

il capo II della proposta (articoli 5-8) reca una serie di prescrizioni applicabili solo agli Stati membri in cui si applicano salari minimi legali, con riguardo ai criteri per promuoverne l'adeguatezza, al fine di conseguire condizioni di vita e di lavoro dignitose, coesione sociale e una convergenza verso l'alto, nonché al coinvolgimento delle parti sociali nella determinazione dei salari minimi legali e nel relativo aggiornamento;

nello specifico, l'articolo 5 elenca gli elementi di cui devono tenere conto i criteri nazionali per l'adeguatezza dei salari minimi in cui sono compresi, tra l'altro, almeno il potere d'acquisto dei salari minimi, tenuto conto del costo della vita e dell'incidenza delle imposte e delle prestazioni sociali, il livello generale dei salari lordi e la loro distribuzione, il tasso di crescita dei salari lordi e l'andamento della produttività del lavoro;

inoltre, per orientare la valutazione circa l'adeguatezza dei loro salari minimi legali rispetto al livello generale dei salari lordi, il medesimo articolo 5 dispone che gli Stati membri utilizzino indicatori comunemente impiegati a livello internazionale: a tale riguardo, il considerando 21 fa riferimento al 60% del salario lordo mediano e al 50% del salario lordo medio;

valutato che:

l'attuazione della direttiva potrebbe costituire un'occasione per una riflessione più generale a livello nazionale sulle tematiche oggetto della direttiva medesima, alla luce della crescita esponenziale dei cosiddetti "contratti pirata", della rilevante presenza di lavoratori atipici e tenuto conto degli effetti economici e sociali provocati dalla pandemia;

appare necessario adottare misure volte a contrastare il diffondersi dei "contratti pirata", stipulati da organizzazioni sindacali con rappresentatività scarsa o nulla, che rischiano di determinare fenomeni di *dumping* contrattuale con effetti peggiorativi sulle retribuzioni dei lavoratori;

pertanto occorre esplicitare il riferimento alla contrattazione collettiva nazionale nel testo della direttiva poiché è formulato in modo indifferenziato, tale da comprendere potenzialmente anche contratti stipulati da organizzazioni non rappresentative;

preso atto degli elementi di conoscenza e valutazione acquisiti nel corso delle audizioni svolte sul documento;

sottolineata, altresì, la necessità che il presente parere, unitamente al documento finale della Commissione di merito, sia trasmesso tempestivamente alla Commissione europea nell'ambito del cosiddetto dialogo politico, nonché al Parlamento europeo e al Consiglio,

esprime

PARERE FAVOREVOLE

con le seguenti osservazioni:

valuti la Commissione di merito l'opportunità di segnalare, nelle competenti sedi europee, che:

- a) merita apprezzamento l'iniziativa della Commissione europea, che si è assunta la responsabilità di avanzare una proposta concreta su un tema particolarmente rilevante da un punto di vista sociale ed occupazionale, in linea con quanto sancito dal Pilastro europeo dei diritti sociali; in particolare, la tutela garantita dal salario minimo, in linea con il Principio 2 del Pilastro europeo dei diritti sociali, contribuirà a promuovere la parità di genere e la riduzione del divario retributivo di genere, poiché tra i lavoratori che percepiscono un salario pari o vicino al salario minimo le donne risultano più numerose degli uomini;
- b) la base giuridica della proposta risulta appropriata e la scelta dello strumento della direttiva appare idonea al perseguimento degli obiettivi dell'azione dell'Unione europea nel sostenere e completare l'azione degli Stati membri volta a rafforzare i sistemi di determinazione dei salari minimi;
- c) il riferimento alla contrattazione collettiva presente nel testo dovrebbe essere esplicitato al fine di tenere conto, anche ai fini della valutazione della copertura contrattuale, solo dei contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni delle parti sociali comparativamente più rappresentative nella categoria, anche al fine di contrastare il cosiddetto fenomeno dei «contratti pirata», che rischia di compromettere l'effettività della fissazione di un salario minimo, e quello del cd. *dumping* salariale, quale elemento distorsivo della concorrenza sul mercato interno fra gli Stati membri; disponendo altrimenti, si finirebbe per non distinguere tra la contrattazione collettiva siglata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, che è l'unica che

sarebbe necessario promuovere, e la contrattazione collettiva fatta dalle organizzazioni scarsamente rappresentative, dalla quale possono nascere fenomeni di dumping contrattuale;

- d)* all'articolo 4, paragrafo 2, potrebbe essere altresì opportuno specificare il contenuto dei piani d'azione, che dovrebbero essere adottati da parte degli Stati membri in cui la copertura della contrattazione collettiva è inferiore al 70% dei lavoratori;
- e)* la direttiva dovrebbe fare riferimento, in via generale, all'esigenza di garantire l'effettiva applicazione della disciplina dei salari minimi legali attraverso il potenziamento dell'attività di vigilanza e controllo e il rafforzamento delle ispezioni sul campo da parte degli organi preposti, nonché mediante una più capillare azione di formazione e informazione dei prestatori di lavoro, anche rafforzando gli obblighi di informazione sui contenuti contrattuali già prevista dalla legislazione vigente, allo scopo di assicurare l'effettiva applicazione dei diversi regimi nazionali di determinazione di salari minimi adeguati;
- f)* al fine di garantire in Europa l'adeguatezza del salario minimo legale, contestualmente alla necessità di intensificarne l'azione di controllo e applicazione, si ravvisa, altresì, l'esigenza di individuare parametri unici intersettoriali omogenei a livello unionale per definire l'ammontare del salario minimo nei vari Stati membri, al fine di rendere il costo del lavoro uniforme e concorrenziale in ambito europeo.

II. PRESIDENTE DELLA CAMERA DEI DEPUTATI

Gentile Presidente,

Le trasmetto il documento approvato, ai sensi dell'articolo 127 del Regolamento della Camera dei deputati, dalla XI Commissione (Lavoro), nella seduta del 15 aprile 2021, concernente la proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea (COM(2020) 682 final) e il relativo documento di lavoro dei servizi della Commissione - Sintesi della relazione sulla valutazione d'impatto (SWD(2020) 246 final) (Doc. XVIII, n. 28).

Con i migliori saluti

Roberto Fico



Antonio COSTA
Presidente del Consiglio dell'Unione europea
Rue de la Loi 175
B - 1048 BRUXELLES

Opinion on the “Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union” (COM (2020) 682 final) and on the accompanying “Commission Staff Working Document - Executive Summary of the Impact Assessment” (SWD (2020) 246 final)

The Committee on EU Policies of Italy’s Chamber of Deputies,

Having examined, pursuant to Rule 127.1 of the Chamber’s Rules of Procedure, the Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union (COM (2020)682 final) and the Commission Staff Working Document - Executive Summary of the Impact Assessment, accompanying the document (SWD (2020)246 final);

Whereas:

The Proposal for a Directive establishes a framework for setting minimum wages at an adequate level and ensuring that workers have access to minimum-wage protection in the form of a statutory minimum wage or of wages set by collective agreements, where such exist;

The Proposal for a Directive addresses the rights set out in the Charter of Fundamental Rights of the EU in relation to workers’ right to fair and just working conditions (Article 31), and, given that most minimum-wage workers are women, contributes in particular to the realisation of Principle 2 (Gender equality) of the European Pillar of Social Rights. By supporting adequate minimum wages, the Proposal will thus promote gender equality, narrow the gender pay gap and further the realisation of Principle 6, which refers to the guaranteeing of adequate minimum wages;

The Commission’s initiative, which proceeds from a debate that has been ongoing for some time in Europe, has now become particularly topical and pressing in light of the grave economic and social crisis generated by the Covid-19 epidemic, which has particularly impacted economic sectors with a high proportion of low-wage workers, and continues to do so;

The Proposal addresses questions of considerable social importance and, particularly, the questions of “in-work poverty” and wage inequalities, including those based on gender; it also seeks to counter the phenomenon of wage dumping, which distorts fair competition in the Single Market;

Twenty-one Member States apply statutory minimum wages, and six, including Italy, use collective bargaining to set and protect the minimum wage;

Considering that:

The proposed Directive is based on Article 153(1)(b) of Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU), which postulates that the Union support and complement the activities of Member States in the area of working conditions, a key element of which is pay and the minimum wage;

The proposed Directive respects the limits imposed on EU action by Article 153(5) TFEU prohibiting the adoption of Union-level measures regulating workers’ pay, which, by virtue of a ruling of the Court of Justice, is taken to mean any measures that directly affect the setting of wages in Member States;

Paragraph 2 of the aforementioned Article 153 specifies that the Union “may adopt, by means of directives, minimum requirements for gradual implementation, having regard to the conditions and technical rules obtaining in each of the Member States;”

In accordance with Article 154 TFEU, the Commission's Proposal follows a two-stage consultation of the social partners, in the course of which differences of opinion emerged, including on the choice of which legal instrument should be deployed;

The rationale for choosing a Directive as the most appropriate legal instrument is that the large differences among Member States' standards for accessing an adequate minimum wage constitute differences of working conditions, and thus create major discrepancies in the Single Market that are best dealt with at Union level, this being a solution consistent with the principle of subsidiarity;

At the behest of several Member States, the Council legal service has produced an opinion supportive of the appropriateness of the Directive;

Observing that:

The proposed Directive does not interfere with the freedom of Member States to set statutory minimum wages or to promote access to minimum-wage protection provided by collective agreements, according to national traditions and in full respect of social partners' contractual freedom;

The proposed Directive neither imposes any obligation to introduce a statutory minimum wage in the Member States where none exists nor makes collective agreements universally applicable;

Accordingly, the Proposal sets out two courses of action that are patterned on the different circumstances of the various countries and distinguish between, on the one hand, those countries that already have statutory minimum wages and, on the other hand, those countries that, albeit with varying regulatory arrangements, devolve the setting of the minimum wage to collective bargaining;

According to the Commission, collective bargaining has a key part to play in affording workers protection through the guarantee of an adequate minimum wage. Article 4 of the Proposal therefore prescribes that Member States, in consultation with the social partners, should at least adopt measures that build and strengthen the capacity of the social partners to engage in collective bargaining for the setting of wages at a sectoral or cross-industry level and that foster constructive, meaningful and informed wage negotiations;

Member States whose collective bargaining systems cover less than 70% of workers, including workers in non-standard forms of employment, are expected to establish a framework of conditions conducive to collective bargaining and prepare action plans for the promotion of the same;

Chapter II of the Proposal (Articles 5-8) comprises provisions that apply only to Member States with statutory minimum wages. The provisions relate to the criteria to be used to ensure that statutory minimum wages offer adequate guarantees of decent living and working conditions, social cohesion and upward convergence, and to ensure that the social partners are involved in the setting and updating of statutory minimum wages;

Article 5 specifically enumerates the elements that must be included in the national criteria used to determine the adequacy of minimum wages. They include: the purchasing power of statutory minimum wages, adjusted to reflect the cost of living, taxes and social benefits; the general level of gross wages and their distribution; the growth rate of gross wages; and developments in labour productivity;

For the purposes of determining whether a statutory minimum wage satisfies the criteria of adequacy with respect to the general level of gross wages, Article 5 further prescribes that Member States should use indicative reference values that are commonly used at an international level, in regard to which Recital 21 of the document cites the figure of 60% of the gross median wage and 50% of the gross average wage;

Considering that:

The implementation of the Directive might be an occasion for entering into a general national-level discussion of the issues it addresses, especially in light of the exponential growth of "pirate collective agreements," the large number of workers employed on non-standard terms, and the economic and social effects of the pandemic;

Measures need to be taken to counter the spread of the aforementioned "pirate collective agreements" that are entered into by scarcely or completely non-representative trade unions, as such agreements enable social dumping in the area of collective bargaining and have deleterious effects on workers' wages;

The proposed Directive needs to make explicit reference to national-level collective bargaining because the current equivocal wording of the document allows for the potential inclusion of agreements with non-representative organizations;

Taking cognisance of the information and knowledge acquired during the hearings held for the purposes of examining the above document;

Noting, moreover that this opinion, together with the final document approved by the relevant parliamentary committee, needs to be promptly transmitted to the European Commission as a contribution to the political dialogue, as well as to the European Parliament and the Council,

Expresses

A FAVOURABLE OPINION

With the following remarks:

The relevant parliamentary committee should consider making the following points in discussions with the appropriate European bodies:

- a) The European Commission is to be commended for producing a concrete proposal that refers to a social and employment-related issue of particular importance and that conforms to the provisions of the European Pillar of Social Rights. In particular, the protection afforded by a minimum wage, being congruent with Principle 2 of the European Pillar of Social Rights, will foster gender equality and narrow the gender pay gap seeing as women outnumber men in the category of workers whose wages are equal or close to the minimum;
- b) The legal basis of the proposed Directive is sound, and the choice of a Directive as the preferred legal instrument is well suited to the European Union's object, which is to support and complement actions taken by Member States to reinforce their systems for setting the minimum wage;
- c) The reference in the text to collective bargaining needs be expressly clarified so that, including for the purposes of measuring the scope of coverage, only the national collective agreements entered into by comparatively representative social partner organizations are counted as legitimate. Such a clarification is necessary to counteract the phenomenon of "pirate collective agreements" that jeopardise the effectiveness of minimum-wage settlements and precipitate wage dumping, thereby distorting competition among Member States in the Single Market. Failure to

clarify this point would result in no distinction being made between the collective agreements negotiated by comparatively more representative organizations, which are the only agreements that should be promoted, and agreements entered into by minor or unrepresentative organisations, which can give rise to social dumping;

- d)* With regard to Article 4 (2), it may be advisable to spell out the details of the action plans to be adopted by Member States whose collective bargaining systems cover less than 70% of workers;
- e)* The Directive should make reference to the general need to enforce the observance of minimum wage statutes by bolstering supervisory and oversight activities, stepping up on-site inspections by the competent authorities, and expanding the breadth and scope of the training and instructional activities for employers, including tightening the mandatory disclosure clauses in employment contracts provided for under current legislation with a view to ensuring that adequate minimum-wage rules are properly applied by the various national systems;
- f)* In order to guarantee the adequacy of the statutory minimum wage in Europe while also stepping up the level of control and enforcement, there is a need for standard cross-industry EU-level parameters that can be used to set minimum wages in different Member States and establish uniform and competitive labour costs across Europe.