

8.9.2022

A9-0325/ 001-106

AMENDEMENTEN 001-106

ingediend door de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

Verslag

Dennis Radtke, Agnes Jongerius

A9-0325/2021

Toereikende minimumlonen in de Europese Unie

Voorstel voor een richtlijn (COM(2020)0682 – C9-0337/2020 – 2020/0310(COD))

Amendement 1

Voorstel voor een richtlijn

Titel

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES
PARLEMENT EN DE RAAD

betreffende toereikende minimumlonen in
de Europese Unie

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES
PARLEMENT EN DE RAAD

betreffende toereikende *en billijke*
minimumlonen in de Europese Unie

Amendement 2

Voorstel voor een richtlijn

Visum 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

Gezien het Verdrag betreffende de werking
van de Europese Unie, en met name
artikel 153, lid 2, in samenhang met
artikel 153, lid 1, *onder b)*,

Gezien het Verdrag betreffende de werking
van de Europese Unie, en met name
artikel 153, lid 2, *punt b)*, in samenhang
met artikel 153, lid 1, *punt b)*,

Amendement 3

Voorstel voor een richtlijn Overweging 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

(1) Overeenkomstig artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie heeft de Unie onder meer als doel het welzijn van haar volkeren te bevorderen en zet zij zich in voor de duurzame ontwikkeling van Europa op basis van een sociale markteconomie met een groot concurrentievermogen.

Amendement

(1) Overeenkomstig artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie heeft de Unie onder meer als doel ***gelijkheid, solidariteit, sociale rechtvaardigheid en*** het welzijn van haar volkeren te bevorderen en zet zij zich in voor de duurzame ontwikkeling van Europa op basis van een sociale markteconomie met een groot concurrentievermogen, ***gericht op volledige werkgelegenheid, sociale vooruitgang, een hoog niveau van bescherming en een kwalitatieve verbetering van het milieu. Uit hoofde van artikel 9 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) moet de Unie rekening houden met eisen verbonden aan de bevordering van een hoog niveau van werkgelegenheid, de garantie van adequate sociale bescherming en de strijd tegen sociale uitsluiting.***

Amendement 4

Voorstel voor een richtlijn Overweging 1 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(1 ter) Artikel 151 VWEU bepaalt dat de Unie en de lidstaten onder meer als doel hebben te zorgen voor een verbetering van de leefomstandigheden en de arbeidsomstandigheden, zodat dergelijke omstandigheden kunnen worden geharmoniseerd met behoud van verbeteringen ervan, deugdelijke sociale bescherming en een dialoog tussen leidinggevend en werknemers, in overeenstemming met het Europees

Amendement 5

Voorstel voor een richtlijn Overweging 2

Door de Commissie voorgestelde tekst

(2) Artikel **31** van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie³⁶ bepaalt dat iedere werknemer recht heeft op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden.

Amendement

(2) Artikel **21** van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie³⁶ (**het “Handvest”**) **verbiedt discriminatie op grond van geslacht, ras, kleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, godsdienst of overtuiging, politieke of andere denkbeelden, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte, een handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid. Artikel 23 van het Handvest voorziet in het recht op gelijkheid van vrouwen en mannen op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning. Artikel 27 van het Handvest voorziet in het recht op informatie en raadpleging van werknemers. Artikel 28 van het Handvest bepaalt dat werkgevers en werknemers of hun respectieve organisaties overeenkomstig het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken het recht hebben op passende niveaus collectief te onderhandelen en collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten, alsmede, in geval van belangenconflicten, collectieve actie te ondernemen ter verdediging van hun belangen, met inbegrip van staking. Artikel 31 van het Handvest** bepaalt dat iedere werknemer recht heeft op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden.

³⁶ Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (2012/C 326/02) (PB C326/391 van 26.10.2012).

³⁶ Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (2012/C 326/02) (PB C326/391 van 26.10.2012).

Amendement 6

Voorstel voor een richtlijn Overweging 3

Door de Commissie voorgestelde tekst

(3) Het Europees Sociaal Handvest bepaalt dat alle werknemers recht hebben op billijke arbeidsomstandigheden. **Het** erkent dat alle werknemers recht hebben op een billijke beloning welke hun en hun gezin een behoorlijke levensstandaard waarborgt. **Artikel 4 van het Handvest** erkent de rol van vrijelijk gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten en mechanismen voor de vaststelling van wettelijke minimumlonen om de doeltreffende uitoefening van dit recht te waarborgen.

Amendement

(3) **Artikel 2 van het** Europees Sociaal Handvest (**het “ESH”**) bepaalt dat alle werknemers recht hebben op billijke arbeidsomstandigheden. **Artikel 4 van het ESH** erkent dat alle werknemers recht hebben op een billijke beloning welke hun en hun gezin een behoorlijke levensstandaard waarborgt. Het **ESH** erkent **tevens** de rol van vrijelijk gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten en mechanismen voor de vaststelling van wettelijke minimumlonen om de doeltreffende uitoefening van dit recht te waarborgen. **Artikel 5 van het ESH erkent het recht van werknemers en werkgevers zich te organiseren en artikel 6 van het ESH erkent het recht op collectieve onderhandelingen.**

Amendement 7

Voorstel voor een richtlijn Overweging 4

Door de Commissie voorgestelde tekst

(4) Hoofdstuk II van de op 17 november 2017 in Göteborg afgekondigde Europese pijler van sociale rechten stelt een reeks beginselen vast als leidraad voor het waarborgen van billijke arbeidsvoorwaarden. Beginsel nr. 6 van de **Europese pijler van sociale rechten** bevestigt dat werknemers recht hebben op een billijk loon waarmee zij een fatsoenlijke levensstandaard kunnen genieten. Het beginsel bepaalt ook dat voor toereikende minimumlonen moet worden gezorgd, die voorzien in de behoeften van de werknemer en zijn of haar gezin in het licht van de nationale economische en

Amendement

(4) Hoofdstuk II van de op 17 november 2017 in Göteborg afgekondigde Europese pijler van sociale rechten (**de “pijler”**) stelt een reeks beginselen vast als leidraad voor het waarborgen van billijke arbeidsvoorwaarden. **In beginselen nrs. 2 en 3 van de pijler wordt bepaald dat mannen en vrouwen gelijk moeten worden behandeld en gelijke kansen moeten krijgen wat betreft arbeidsmarktparticipatie, arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling, ongeacht hun raciale of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele**

sociale omstandigheden, maar waarbij tegelijkertijd de toegang tot werk en de prikkel om werk te zoeken worden gewaarborgd. Bovendien stelt het beginsel dat armoede onder werkenden moet worden voorkomen en dat alle lonen op een transparante en voorspelbare manier moeten worden vastgesteld met inachtneming van de autonomie van de sociale partners.

geaardheid. Beginsel nr. 6 van de pijler bevestigt dat werknemers recht hebben op een billijk loon waarmee zij een fatsoenlijke levensstandaard kunnen genieten. Het beginsel bepaalt ook dat voor toereikende minimumlonen moet worden gezorgd, die voorzien in de behoeften van de werknemer en zijn of haar gezin in het licht van de nationale economische en sociale omstandigheden, maar waarbij tegelijkertijd de toegang tot werk en de prikkel om werk te zoeken worden gewaarborgd. Bovendien stelt het beginsel dat armoede onder werkenden moet worden voorkomen en dat alle lonen op een transparante en voorspelbare manier, **overeenkomstig de nationale gang van zaken**, moeten worden vastgesteld met inachtneming van de autonomie van de sociale partners. **Beginsel nr. 8 van de pijler voorziet in de raadpleging van de sociale partners over de vormgeving en de uitvoering van economisch, sociaal en werkgelegenheidsbeleid met inachtneming van de nationale gebruiken en voorziet erin dat de sociale partners dienen te worden aangemoedigd om te onderhandelen en collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten op gebieden die voor hen van belang zijn, met inachtneming van hun autonomie en het recht op collectieve actie.**

Amendement 8

Voorstel voor een richtlijn Overweging 5

Door de Commissie voorgestelde tekst

(5) Richtsnoer 5 van Besluit 2020/1512/EU van de Raad **betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten** roept de lidstaten³⁷ op de sociale partners doeltreffend bij de loonvorming te betrekken, zodat billijke lonen worden vastgesteld die een behoorlijke

Amendement

(5) Richtsnoer 5 van Besluit 2020/1512/EU van de Raad³⁷ roept de lidstaten op de sociale partners doeltreffend bij de loonvorming te betrekken **en met hen samen te werken**, zodat billijke lonen worden vastgesteld die een behoorlijke levensstandaard garanderen, **waarbij in het bijzonder moet** worden **gelet** op de **lagere-**

levensstandaard garanderen, **en de lonen kunnen** worden **afgestemd** op de **ontwikkeling van de productiviteit**, met het oog op opwaartse convergentie. Ook worden de lidstaten opgeroepen de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen met het oog op loonvorming te bevorderen. Voorts worden de lidstaten en de sociale partners opgeroepen ervoor te zorgen dat alle werknemers een toereikend en billijk loon krijgen op basis van collectieve arbeidsovereenkomsten of toereikende wettelijke minimumlonen. Daarbij moeten zij rekening houden met het effect van het loon op **het concurrentievermogen**, het scheppen van banen en de armoede onder werkenden. In de jaarlijkse strategie voor duurzame groei voor 2021³⁸ wordt erop gewezen dat de lidstaten maatregelen moeten nemen om eerlijke arbeidsvoorwaarden te waarborgen. In de jaarlijkse strategie voor duurzame groei 2020³⁹ wordt er bovendien op gewezen dat het – gezien de toenemende sociale verschillen – belangrijk is te waarborgen dat alle werknemers een toereikend loon ontvangen. Aan sommige lidstaten zijn ook landenspecifieke aanbevelingen inzake minimumlonen gedaan. **Wellicht zijn sommige landen echter weinig geneigd om hun mechanismen voor de vaststelling van minimumlonen te verbeteren omdat ze menen dat hun externe kostenconcurrentievermogen hierdoor negatief beïnvloed zou kunnen worden.**

³⁷ Besluit 2020/1512/EU van de Raad van 13 oktober 2020 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten (PB L 344 van 19.10.2020, blz. 22).

³⁸ Mededeling van de Commissie COM(2020)0575.

en middeninkomensgroepen, met het oog op opwaartse convergentie **en om de toenemende ongelijkheid te corrigeren en de economische en sociale ontwikkeling van de lidstaten te verbeteren**. Ook worden de lidstaten opgeroepen de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen met het oog op loonvorming te bevorderen. Voorts worden de lidstaten en de sociale partners opgeroepen ervoor te zorgen dat alle werknemers een toereikend en billijk loon krijgen op basis van collectieve arbeidsovereenkomsten of toereikende wettelijke minimumlonen. Daarbij moeten zij rekening houden met het effect van het loon op **een duurzame economische ontwikkeling**, het scheppen van banen en de armoede onder werkenden. In de jaarlijkse strategie voor duurzame groei voor 2021³⁸ wordt erop gewezen dat de lidstaten maatregelen moeten nemen om eerlijke arbeidsvoorwaarden te waarborgen. In de jaarlijkse strategie voor duurzame groei 2020³⁹ wordt er bovendien op gewezen dat het – gezien de toenemende sociale verschillen – belangrijk is te waarborgen dat alle werknemers een toereikend loon ontvangen. Aan sommige lidstaten zijn ook landenspecifieke aanbevelingen inzake minimumlonen gedaan **waarmee werd beoogd de toereikendheid van minimumlonen te verbeteren teneinde een stijging van de reële lonen te bewerkstelligen en concurrentie op arbeidskosten te vermijden. Lidstaten moeten ervoor zorgen dat het minimumloon beter beschermd wordt, daarbij rekening houdend met nationale gebruiken.**

³⁷ Besluit 2020/1512/EU van de Raad van 13 oktober 2020 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten (PB L 344 van 19.10.2020, blz. 22).

³⁸ Mededeling van de Commissie COM(2020)0575.

Amendement 9

Voorstel voor een richtlijn Overweging 6

Door de Commissie voorgestelde tekst

(6) Betere arbeids- en levensomstandigheden – onder meer dankzij toereikende minimumlonen – komen **zowel** de werknemers **als** de bedrijven in de Unie ten goede en zijn een noodzakelijke voorwaarde voor inclusieve en duurzame groei. Het verkleinen van grote verschillen op het gebied van de dekkinggraad en de toereikendheid van de bescherming door minimumlonen draagt bij tot een billijkere arbeidsmarkt in de EU en tot economische en sociale vooruitgang en opwaartse convergentie. De concurrentie op de eengemaakte markt moet gebaseerd zijn op hoogwaardige sociale normen, innovatie en verbeteringen van de productiviteit, waardoor een gelijk speelveld wordt gewaarborgd.

Amendement

(6) Betere arbeids- en levensomstandigheden – onder meer dankzij toereikende **en billijke** minimumlonen – komen de werknemers **en** de bedrijven in de Unie **alsook de maatschappij en de economie in het algemeen** ten goede en zijn een noodzakelijke voorwaarde voor **eerlijke**, inclusieve en duurzame groei. Het verkleinen van grote verschillen op het gebied van de dekkinggraad en de toereikendheid van de bescherming door minimumlonen draagt bij tot een billijkere arbeidsmarkt in de EU, **het voorkomen en verminderen van loon- en sociale ongelijkheid en de bestrijding van oneerlijke concurrentie**, en tot economische en sociale vooruitgang en opwaartse convergentie. De concurrentie op de eengemaakte markt moet gebaseerd zijn op hoogwaardige sociale normen, **met inbegrip van een hoog niveau van bescherming van werknemers, het scheppen van hoogwaardige banen**, innovatie en **duurzame** verbeteringen van de productiviteit, waardoor een gelijk speelveld wordt gewaarborgd.

Amendement 10

Voorstel voor een richtlijn Overweging 7

Door de Commissie voorgestelde tekst

(7) In Verdrag nr. 131 van de Internationale Arbeidsorganisatie

Amendement

(7) In Verdrag nr. 131 van de Internationale Arbeidsorganisatie (**IAO**)

betreffende de vaststelling van minimumlonen wordt erkend dat toereikende minimumlonen het inkomen van kwetsbare werknemers beschermen, een waardig bestaan helpen waarborgen en inkomensverlies in slechte tijden beperken. Minimumlonen helpen de binnenlandse vraag ondersteunen, versterken de prikkels om te werken en verminderen loonongelijkheid en armoede onder werkenden.

betreffende de vaststelling van minimumlonen, ***of deze nu wettelijk bepaald zijn of door middel van collectieve onderhandelingen zijn overeengekomen***, wordt erkend dat toereikende ***en billijke*** minimumlonen het inkomen van ***alle werknemers, en in het bijzonder van*** kwetsbare werknemers, beschermen, een waardig bestaan ***voor allen*** helpen waarborgen en inkomensverlies in slechte tijden beperken. Minimumlonen ***die in een behoorlijke levensstandaard voorzien*** helpen de binnenlandse vraag ***en de koopkracht op lokaal, regionaal en landelijk niveau te*** ondersteunen, versterken de prikkels om te werken, ***verminderen loonongelijkheid en de loonkloof tussen mannen en vrouwen, helpen*** armoede onder werkenden ***en hun gezinnen te voorkomen en bestrijden, en helpen de economische veerkracht te vergroten. De noodzaak om werknemers een fatsoenlijke levensstandaard te garanderen moet worden meegenomen in overwegingen van de sociaaleconomische situatie van de arbeidsmarkt.***

Amendement 11

Voorstel voor een richtlijn Overweging 7 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(7 bis) De armoede onder werkenden in de Unie is het afgelopen decennium toegenomen en een hoger aantal werkenden heeft te maken met armoede¹. In tijden van economische recessie, zoals tijdens de COVID-19-crisis, spelen toereikende en billijke minimumlonen een nog grotere rol bij de bescherming van laagbetaalde werknemers aangezien zij vatbaarder zijn voor de gevolgen van een recessie, en zijn ze van essentieel belang om een duurzaam en inclusief economisch herstel dat moet leiden tot meer hoogwaardige werkgelegenheid te

ondersteunen. Om duurzaam herstel te bereiken is het van vitaal belang dat bedrijven, en kleine en middelgrote ondernemingen in het bijzonder, goed gedijen. Gezien de effecten en de duur van de COVID-19-crisis is het nog belangrijker geworden om de toereikendheid van de lonen in laagbetaalde sectoren waarvan tijdens de crisis is gebleken dat zij essentieel zijn en een grote maatschappelijke waarde hebben, opnieuw te beoordelen. Niet alle lidstaten hebben IAO-Verdrag nr. 131 betreffende de vaststelling van minimumlonen geratificeerd en uitgevoerd.

¹ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/product-s-eurostat-news/-/DDN-20180316-1>

Amendement 12

Voorstel voor een richtlijn Overweging 8

Door de Commissie voorgestelde tekst

(8) De kans is groter dat vrouwen, jonge en laaggeschoolde werknemers **en** personen met een handicap een minimumloon hebben of laagbetaald worden **dan andere groepen. Tijdens economische crises, zoals de COVID-19-crisis, spelen minimumlonen een nog grotere rol bij de bescherming van laagbetaalde werknemers en zijn ze van essentieel belang om een duurzaam en inclusief economisch herstel te ondersteunen.** Minimumlonen **dragen bij tot** gendergelijkheid door de loon- en pensioenkloof tussen mannen en vrouwen te dichten en vrouwen uit de armoede te halen.

Amendement

(8) De kans is **nog steeds** groter dat vrouwen, jonge en **oudere werknemers, migranten, alleenstaande ouders,** laaggeschoolde werknemers, personen met een handicap, **en in het bijzonder personen die meerdere vormen van discriminatie ondervinden,** een minimumloon hebben of laagbetaald worden. **Door de toereikendheid en billijkheid van minimumlonen te garanderen en te verbeteren, kan worden bijgedragen tot het verkleinen van de loonkloof voor personen met een handicap, het respecteren van de behoeften van alle generaties, gendergelijkheid, het dichten van de loon- en pensioenkloof tussen mannen en vrouwen, en kunnen vrouwen en hun gezinnen uit de armoede worden gehaald. Gelijke beloning en een goed evenwicht tussen werk en privéleven zijn**

van vitaal belang voor duurzame economische groei in de Unie.

Amendement 13

Voorstel voor een richtlijn Overweging 9

Door de Commissie voorgestelde tekst

(9) De Covid-19-pandemie heeft aanzienlijke gevolgen voor de dienstensector en kleine ondernemingen, omdat ze een groot percentage werknemers met een minimumloon tewerkstellen. **Bovendien** zijn minimumlonen belangrijk in het licht van de structurele trends die leiden tot veranderingen op de arbeidsmarkten, die steeds meer worden gekenmerkt door een groot percentage atypische en onzekere banen. Deze trends hebben geleid tot een toegenomen polarisatie op de arbeidsmarkt, wat in de meeste lidstaten tot een stijgend percentage laagbetaalde en laaggeschoolde banen heeft geleid en in sommige lidstaten meer loonongelijkheid tot gevolg heeft gehad.

Amendement

(9) De COVID-19-pandemie heeft aanzienlijke gevolgen voor de dienstensector, **micro-ondernemingen** en kleine ondernemingen, omdat ze een groot percentage **laagbetaalde werknemers en** werknemers met een minimumloon tewerkstellen. **Derhalve** zijn minimumlonen **ook** belangrijk in het licht van de structurele trends die leiden tot veranderingen op de arbeidsmarkten, die steeds meer worden gekenmerkt door een groot percentage atypische en onzekere banen, **die vaak onder meer deeltijdwerkers, seizoenswerkers, platformwerkers en tijdelijke uitzendkrachten omvatten**. Deze trends hebben **in veel gevallen** geleid tot een toegenomen polarisatie op de arbeidsmarkt, wat in de meeste lidstaten tot een stijgend percentage laagbetaalde en laaggeschoolde banen heeft geleid en in sommige lidstaten meer loonongelijkheid tot gevolg heeft gehad. **Het is voor werknemers met atypische arbeidscontracten moeilijker om zich als groep sterk te maken voor collectieve overeenkomsten. Strategieën zoals “union-busting” (de onderdrukking van vakbonden) hebben vakbonden verzwakt, met minder of uitgeklede collectieve arbeidsovereenkomsten tot gevolg. Bovendien vormt de lage of afnemende dekkingsgraad van werkgeversorganisaties een ondermijnende factor voor collectieve onderhandelingen.**

Amendement 14

**Voorstel voor een richtlijn
Overweging 9 bis (nieuw)**

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(9 bis) Flexibiliteit op de arbeidsmarkt en nieuwe soorten dienstverbanden, waaronder deeltijdwerk en werken voor meerdere werkgevers, zijn niet noodzakelijkerwijs altijd ongunstig en soms geven werknemers er zelf de voorkeur aan, maar zij mogen niet leiden tot armoede onder werkenden of de omzeiling van regelgeving en overeenkomsten met betrekking tot minimumlonen.

Amendement 15

**Voorstel voor een richtlijn
Overweging 9 ter (nieuw)**

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(9 ter) Er moeten derhalve nieuwe technologieën, een innovatieve bestuurlijke aanpak en nieuwe vormen van sociale dialoog en collectief onderhandelen worden ontwikkeld om het minimumloon en bescherming van alle werknemers in de nieuwe sociale en economische realiteit van de digitale economie te waarborgen.

Amendement 16

**Voorstel voor een richtlijn
Overweging 10**

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(10) **Hoewel alle** lidstaten in bescherming door minimumlonen voorzien, **is** die bescherming **in sommige lidstaten** het resultaat van wettelijke bepalingen ("**wettelijke minimumlonen**") en collectieve arbeidsovereenkomsten, **maar**

(10) **Alle** lidstaten voorzien in bescherming door minimumlonen. Die bescherming **is** het resultaat van wettelijke bepalingen en collectieve arbeidsovereenkomsten. **Veel lidstaten hebben een wettelijk minimumloon. In**

in *andere uitsluitend* van collectieve arbeidsovereenkomsten.

sommige lidstaten hebben de sociale partners goed functionerende autonome onderhandelingsstructuren voor loonvorming ontwikkeld. In die lidstaten zijn de sociale partners goed in staat te onderhandelen en toezicht te houden op de uitvoering van de gesloten overeenkomsten. Loonvorming door middel van collectieve overeenkomsten draagt bij tot een evenwichtige ontwikkeling van loonvorming en vermindering van armoede onder werkenden en is vanuit sociaaleconomisch oogpunt gunstig gebleken. De verschillende nationale tradities in de lidstaten moeten worden geëerbiedigd.

Amendement 17

Voorstel voor een richtlijn Overweging 11

Door de Commissie voorgestelde tekst

(11) De bescherming *door* in het kader van collectieve arbeidsovereenkomsten vastgestelde minimumlonen voor laagbetaalde banen is meestal toereikend. In *verschillende* lidstaten zijn de wettelijke minimumlonen laag in vergelijking met andere lonen in de economie. In 2018 voorzag het wettelijk minimumloon niet in een toereikend inkomen voor een alleenstaande met een minimumloon om boven de armoederisicogrens in negen lidstaten uit te stijgen. Bovendien wordt de toereikendheid van de minimumlonen negatief beïnvloed door verlagingen van de minimumlonen (variaties) en inhoudingen op de wettelijke minimumlonen.

Amendement

(11) De bescherming *die voortkomt uit* in het kader van collectieve arbeidsovereenkomsten vastgestelde minimumlonen voor laagbetaalde banen is meestal toereikend *voor het onderhouden van een behoorlijke levensstandaard, en is een doeltreffend middel gebleken om armoede onder werkenden aan te pakken*. In *veel* lidstaten zijn de wettelijke minimumlonen *doorgaans* laag in vergelijking met andere lonen in de economie. In 2018 voorzag het wettelijk minimumloon niet in een toereikend inkomen voor een alleenstaande met een minimumloon om boven de armoederisicogrens in negen lidstaten uit te stijgen, *hetgeen indruist tegen de doelstellingen van de Unie als beschreven in artikel 9 VWEU*. Bovendien wordt de toereikendheid van de minimumlonen negatief beïnvloed *en groeit het risico op armoede voor dergelijke werknemers, zowel in de publieke als in de private*

sector, door verlagingen van de minimumlonen (variëaties) en inhoudingen op de wettelijke minimumlonen.

Amendement 18

Voorstel voor een richtlijn Overweging 12

Door de Commissie voorgestelde tekst

(12) Niet alle werknemers in de Unie worden beschermd door minimumlonen. Omdat de bestaande regels niet worden nageleefd, ontvangen sommige werknemers, ook al zijn ze gedekt, in sommige lidstaten in de praktijk een loon dat lager is dan het wettelijke minimumloon. Vooral vrouwen, jonge werknemers, mensen met een handicap *en* werknemers in de landbouw *worden* het slachtoffer van het niet-naleven van de regels. In lidstaten waar *alleen collectieve arbeidsovereenkomsten bescherming door minimumlonen bieden*, varieert het percentage onbeschermden werknemers naar schatting tussen 2 % en 55 % van alle werknemers.

Amendement

(12) Niet alle werknemers in de Unie worden beschermd door minimumlonen. Omdat de bestaande regels niet worden nageleefd, *of vanwege actuele variaties van of inhoudingen op het wettelijk minimumloon*, ontvangen sommige werknemers, ook al zijn ze gedekt, in sommige lidstaten in de praktijk een loon dat lager is dan het wettelijke minimumloon. *Lidstaten moeten variaties, waar deze bestaan, regelmatig evalueren en bepalen wat voor impact ze hebben op kwetsbare groepen werkenden. In het bijzonder is gebleken dat* vooral vrouwen, jonge werknemers, *oudere werknemers, laaggeschoolde werknemers, werkende migranten, alleenstaande ouders*, mensen met een handicap, *mensen met atypische dienstverbanden zoals platformwerkers, deeltijdwerkers*, werknemers in de landbouw, *seizoenswerkers en mensen met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd* het slachtoffer *worden* van het niet-naleven van de regels – *en het gevolg is dat de lonen dalen*. In lidstaten waar *bescherming door minimumlonen alleen voortvloeit uit collectieve arbeidsovereenkomsten*, varieert het percentage onbeschermden werknemers naar schatting tussen 2 % en 55 % van alle werknemers.

Amendement 19

Voorstel voor een richtlijn Overweging 12 bis (nieuw)

(12 bis) Om een wildgroei te voorkomen van sociale werkplaatsen waar de wetgeving inzake minimumlonen niet wordt nageleefd en om de discriminatie van mensen met een handicap te voorkomen, moet deze richtlijn garanderen dat op sociale werkplaatsen de normen, wetten of overeenkomsten van toepassing zijn die gelden in de branche waartoe zij behoren.

Amendement 20

Voorstel voor een richtlijn Overweging 13

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(13) Hoewel sterke collectieve onderhandelingen op sectoraal of bedrijfstakoverkoepelend niveau de bescherming door toereikende minimumlonen helpen waarborgen, zijn de traditionele structuren voor collectieve onderhandelingen de afgelopen decennia uitgehold, **deels** als gevolg van structurele verschuivingen in de economie naar sectoren met minder vakbondsactiviteit en de daling van het aantal vakbondsleden vanwege de toename van **atypische** en **nieuwe** vormen van werk.

(13) Hoewel sterke collectieve onderhandelingen op sectoraal of bedrijfstakoverkoepelend niveau de bescherming door toereikende **en billijke** minimumlonen **die het resultaat zijn van collectieve onderhandelingen** helpen waarborgen, zijn de traditionele structuren voor collectieve onderhandelingen de afgelopen decennia uitgehold als gevolg van **een afname in het aantal werkgevers dat lid is van een werkgeversorganisatie, alsook van** structurele verschuivingen in de economie naar sectoren met minder vakbondsactiviteit en de daling van het aantal vakbondsleden vanwege de toename van **precaire** en **atypische** vormen van werk. **Daarnaast kwamen collectieve onderhandelingen op sectoraal of bedrijfstakoverkoepelend niveau onder grote druk te staan als gevolg van de nasleep van de financiële crisis van 2008. Het bewerkstelligen van toereikende en billijke minimumlonen staat of valt echter met collectieve onderhandelingen op sectoraal of bedrijfstakoverkoepelend niveau en deze moeten derhalve worden bevorderd en versterkt.**

Amendement 21

Voorstel voor een richtlijn Overweging 14

Door de Commissie voorgestelde tekst

(14) Overeenkomstig artikel 154 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie heeft de Commissie de sociale partners in twee fasen geraadpleegd over mogelijke maatregelen om de uitdagingen met betrekking tot de bescherming door toereikende minimumlonen in de Unie aan te gaan. Er is geen overeenstemming tussen de sociale partners bereikt om over deze kwesties onderhandelingen aan te knopen. Het is echter belangrijk op het niveau van de Unie maatregelen te nemen om te waarborgen dat werknemers in de Unie door toereikende minimumlonen worden beschermd, rekening houdend met de resultaten van de raadpleging van de sociale partners.

Amendement

(14) Overeenkomstig artikel 154 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie heeft de Commissie de sociale partners in twee fasen geraadpleegd over mogelijke maatregelen om de uitdagingen met betrekking tot de bescherming door toereikende **en billijke** minimumlonen in de Unie aan te gaan. Er is geen overeenstemming tussen de sociale partners bereikt om over deze kwesties onderhandelingen aan te knopen. Het is echter belangrijk op het niveau van de Unie maatregelen te nemen, **met inachtneming van het subsidiariteitsbeginsel**, om te waarborgen dat werknemers in de Unie door toereikende **en billijke** minimumlonen worden beschermd, rekening houdend met de resultaten van de raadpleging van de sociale partners.

Amendement 22

Voorstel voor een richtlijn Overweging 15

Door de Commissie voorgestelde tekst

(15) **Deze** richtlijn stelt minimumvereisten op het niveau van de Unie vast om ervoor te zorgen dat toereikende minimumlonen worden vastgesteld en de werknemers toegang tot bescherming door minimumlonen hebben in de vorm van een wettelijk minimumloon of in de vorm van een **in het kader van** collectieve arbeidsovereenkomsten – zoals gedefinieerd voor de toepassing van deze richtlijn – **vastgesteld loon**.

Amendement

(15) **Met het oog op betere arbeidsvoorwaarden en leefomstandigheden, opwaartse sociale convergentie en gendergelijkheid in de Unie**, stelt **deze** richtlijn minimumvereisten op het niveau van de Unie vast om ervoor te zorgen dat toereikende **en billijke** minimumlonen worden vastgesteld en de werknemers toegang tot bescherming door minimumlonen hebben in de vorm van een wettelijk minimumloon, **waar dit bestaat**, of in de vorm van een **loon dat voortvloeit uit** collectieve arbeidsovereenkomsten –

zoals gedefinieerd voor de toepassing van deze richtlijn.

Amendement 23

Voorstel voor een richtlijn Overweging 16

Door de Commissie voorgestelde tekst

(16) Met volledige inachtneming van artikel 153, lid 5, **van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie** beoogt deze richtlijn noch het minimumloon in de Unie te harmoniseren, noch een uniform mechanisme voor de vaststelling van minimumlonen vast te stellen. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de vrijheid van de lidstaten om wettelijke minimumlonen vast te stellen of de toegang tot bescherming door minimumlonen in het kader van collectieve arbeidsovereenkomsten te bevorderen, overeenkomstig de tradities en specifieke kenmerken van elk land en met volledige inachtneming van de nationale bevoegdheden en **de contractvrijheid** van de sociale partners. Deze richtlijn verplicht de lidstaten waar de bescherming door minimumlonen uitsluitend via collectieve arbeidsovereenkomsten wordt gewaarborgd, niet om een wettelijk minimumloon in te voeren of de collectieve arbeidsovereenkomsten universeel toepasselijk te maken. Deze richtlijn stelt evenmin het loonniveau vast, dat valt onder **de contractvrijheid** van de sociale partners op nationaal niveau en onder de desbetreffende bevoegdheid van de lidstaten.

Amendement

(16) Met volledige inachtneming van artikel 153, lid 5, **VWEU** beoogt deze richtlijn noch het minimumloon in de Unie te harmoniseren, noch een uniform mechanisme voor de vaststelling van minimumlonen vast te stellen. **Het heeft tot doel te zorgen voor adequate en billijke minimumlonen als een ondergrens van fatsoen op nationaal niveau, om de levensstandaard te verbeteren en armoede in de Unie te voorkomen en terug te dringen.** Deze richtlijn doet **echter** geen afbreuk aan de vrijheid van de lidstaten om wettelijke minimumlonen vast te stellen of de toegang tot bescherming door minimumlonen in het kader van collectieve arbeidsovereenkomsten te bevorderen, overeenkomstig de tradities en specifieke kenmerken van elk land en met volledige inachtneming van de nationale bevoegdheden en **het recht** van de sociale partners **om overeenkomsten te sluiten**. Deze richtlijn verplicht de lidstaten waar de bescherming door minimumlonen uitsluitend via collectieve arbeidsovereenkomsten wordt gewaarborgd, niet om een wettelijk minimumloon in te voeren of de collectieve arbeidsovereenkomsten universeel toepasselijk te maken; **deze richtlijn moet dan ook niet worden geïnterpreteerd als een verplichting**. Deze richtlijn stelt evenmin het loonniveau vast, dat valt onder **het recht** van de sociale partners **om overeenkomsten te sluiten** op nationaal niveau en onder de desbetreffende bevoegdheid van de lidstaten.

Amendement 24

Voorstel voor een richtlijn Overweging 17

Door de Commissie voorgestelde tekst

(17) Deze richtlijn moet van toepassing zijn op werknemers met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding zoals vastgesteld in de wetgeving, in collectieve arbeidsovereenkomsten of krachtens geldende gebruiken in elke lidstaat, rekening houdend met de criteria die door het Hof van Justitie van de Europese Unie zijn vastgesteld om de status van werknemer te bepalen. Als ze aan die criteria voldoen, kunnen huishoudelijk personeel, oproepwerkers, gelegenheidswerkers, werknemers die werken op basis van een vouchersysteem, schijnzelfstandigen, platformwerkers, stagiairs en jongeren met een leercontract binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen. ***Echte zelfstandigen vallen niet binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn, aangezien ze niet aan die criteria voldoen.*** Misbruik – op nationaal niveau of in grensoverschrijdende situaties – van de status van zelfstandige zoals vastgesteld in het nationaal recht, is een vorm van bedrieglijk gemeld werk die vaak met zwartwerk in verband wordt gebracht. Er is sprake van schijnzelfstandigheid wanneer iemand die voldoet aan de voor een arbeidsverhouding kenmerkende voorwaarden, wordt aangemeld als zelfstandige om aan bepaalde juridische of fiscale verplichtingen te ontkomen. Dergelijke personen moeten binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen. Of er sprake is van een arbeidsverhouding moet worden bepaald aan de hand van de feiten in verband met de daadwerkelijke uitvoering van het werk en niet op basis van de beschrijving van de arbeidsverhouding door de betrokken

Amendement

(17) Deze richtlijn moet van toepassing zijn op werknemers met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding zoals vastgesteld in de wetgeving, in collectieve arbeidsovereenkomsten of krachtens geldende gebruiken in elke lidstaat, rekening houdend met de criteria die door het Hof van Justitie van de Europese Unie zijn vastgesteld om de status van werknemer te bepalen. Als ze aan die criteria voldoen, kunnen ***werknemers in de publieke en private sector, werkers wiens beloning wordt berekend op basis van prestatie, voor zover de nationale wetgeving dit toestaat, zeevarenden, huishoudelijk personeel, oproepwerkers, gelegenheidswerkers, werknemers die werken op basis van een vouchersysteem, schijnzelfstandigen, platformwerkers, werkers in sociale werkplaatsen, deeltijdwerkers, andere atypische werknemers***, stagiairs en jongeren met een leercontract binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen. Misbruik – op nationaal niveau of in grensoverschrijdende situaties – van de status van zelfstandige zoals vastgesteld in het nationaal recht, is een vorm van bedrieglijk gemeld werk die vaak met zwartwerk in verband wordt gebracht. Er is sprake van schijnzelfstandigheid wanneer iemand die voldoet aan de voor een arbeidsverhouding kenmerkende voorwaarden, wordt aangemeld als zelfstandige om aan bepaalde juridische of fiscale verplichtingen te ontkomen. Dergelijke personen moeten binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen. Of er sprake is van een arbeidsverhouding moet worden bepaald aan de hand van de

partijen.

feiten in verband met de daadwerkelijke uitvoering van het werk en niet op basis van de beschrijving van de arbeidsverhouding door de betrokken partijen.

Amendement 25

Voorstel voor een richtlijn Overweging 17 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(17 bis) In een sociale markteconomie moet iedereen die werkt een fatsoenlijk inkomen hebben waarmee kan worden voorzien in het eigen levensonderhoud en dat van zijn/haar gezin. Er moeten oplossingen zijn om armoede onder werkenden, oneerlijke concurrentie en sociale ongelijkheden te voorkomen. Toereikende en billijke minimumlonen zijn in dit opzicht essentieel. Lidstaten dienen toe te zien op de naleving van de maximumarbeidstijd als vastgelegd in nationaal recht of collectieve arbeidsovereenkomsten in de lidstaten overeenkomstig Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad^{1bis}, alsmede andere bepalingen inzake veiligheid en gezondheid, teneinde het lichamelijk en geestelijk welzijn van werknemers te waarborgen. Lidstaten kunnen maatregelen treffen tegen de praktijk van bepaalde werkgevers om de vereiste output of de werklast te verhogen wanneer minimumlonen worden ingevoerd of verhoogd, omdat het minimumuurloon op die manier indirect wordt verlaagd en het doeleinde van deze richtlijn wordt ondermijnd.

^{1 bis} Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 299 van 18.11.2003,

blz. 9).

Amendement 26

Voorstel voor een richtlijn Overweging 18

Door de Commissie voorgestelde tekst

(18) Goed functionerende collectieve onderhandelingen over loonvorming vormen een belangrijk instrument om ervoor te zorgen dat de werknemers door toereikende minimumlonen worden beschermd. In de lidstaten met wettelijke minimumlonen ondersteunen collectieve onderhandelingen de algemene loonontwikkelingen en dragen ze er bijgevolg toe bij dat de toereikendheid van de minimumlonen *wordt* verbeterd. In de lidstaten waar de bescherming door minimumlonen uitsluitend het resultaat van collectieve onderhandelingen is, worden het niveau van de minimumlonen en het percentage beschermde werknemers direct bepaald door het functioneren van het stelsel van collectieve onderhandelingen en de dekkinggraad van de collectieve onderhandelingen. Sterke en goed functionerende collectieve onderhandelingen in combinatie met een hoge dekkinggraad van sectorale of bedrijfstakoverkoepelende collectieve arbeidsovereenkomsten versterken de toereikendheid en de dekkinggraad van *de* minimumlonen.

Amendement

(18) ***Collectieve onderhandelingen moeten in ieder geval in overeenstemming zijn met IAO-Verdrag nr. 87 betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht, IAO-Verdrag nr. 98 betreffende het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen, IAO-Verdrag nr. 154 betreffende collectieve onderhandelingen en IAO-aanbeveling nr. 91 inzake collectieve overeenkomsten, alsmede het Handvest en het ESH.*** Goed functionerende collectieve onderhandelingen over loonvorming vormen een belangrijk instrument om ervoor te zorgen dat de werknemers worden beschermd door toereikende ***en billijke*** minimumlonen ***die in een behoorlijke levensstandaard voorzien. In de lidstaten met wettelijke minimumlonen ondersteunen collectieve onderhandelingen de algemene loonontwikkelingen en dragen ze er bijgevolg toe bij dat de toereikendheid en billijkheid van de minimumlonen, alsook de arbeidsvoorwaarden en leefomstandigheden van werkers worden verbeterd.*** In de lidstaten waar de bescherming door minimumlonen uitsluitend het resultaat van collectieve onderhandelingen is, ***in de vorm van lonen die voortkomen uit collectieve overeenkomsten***, worden het niveau van de minimumlonen en het percentage beschermde werknemers direct bepaald door het functioneren van het stelsel van collectieve onderhandelingen en de dekkinggraad van de collectieve

onderhandelingen. Sterke en goed functionerende collectieve onderhandelingen in combinatie met een hoge dekkingsgraad van sectorale of bedrijfstakoverkoepelende collectieve arbeidsovereenkomsten versterken de toereikendheid en de dekkingsgraad van **bescherming door minimumlonen in de vorm van lonen die de uitkomst zijn van collectieve onderhandelingen.**

Amendement 27

Voorstel voor een richtlijn Overweging 18 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(18 bis) Bescherming door minimumlonen door middel van collectieve overeenkomsten heeft voordelen voor zowel werknemers, werkgevers als bedrijven. In sommige lidstaten zijn er geen wettelijke minimumlonen of regelingen om collectieve arbeidsovereenkomsten algemeen bindend te verklaren. Lonen, met inbegrip van bescherming door minimumlonen, worden uitsluitend vastgesteld door middel van collectieve onderhandelingen tussen sociale partners. De gemiddelde lonen in die lidstaten behoren tot de hoogste in de Unie. Deze stelsels worden gekenmerkt door een zeer hoge dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen en een hoge mate van aansluiting bij werkgeversorganisaties en vakbonden. In stelsels waarin minimumlonen voortvloeien uit collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend worden verklaard zonder dat de bevoegde instantie enige discretionaire bevoegdheid heeft ten aanzien van de inhoud van de toepasselijke bepalingen, mag het minimumloon niet als een wettelijk minimumloon worden beschouwd.

Amendement 28

Voorstel voor een richtlijn Overwegingen 19 en 19 bis

Door de Commissie voorgestelde tekst

(19) Gezien de afnemende dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen is het van essentieel belang dat de lidstaten collectieve onderhandelingen bevorderen om de toegang van de werknemers tot bescherming door minimumlonen in het kader van collectieve arbeidsovereenkomsten te versterken. Lidstaten met een hoge dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen hebben doorgaans een laag percentage laagbetaalde werknemers en hoge minimumlonen. Lidstaten met een klein percentage laagbetaalde werknemers, hebben een dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen van meer dan 70 %. Ook de meeste lidstaten met hoge minimumlonen in verhouding tot het mediane loon hebben een dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen van meer dan 70 %. Alle lidstaten moeten worden aangemoedigd collectieve onderhandelingen te bevorderen, maar de lidstaten die deze dekkingsgraad niet halen, moeten in overleg en/of overeenstemming met de sociale partners zorgen voor een kader van faciliterende procedures en institutionele regelingen om de voorwaarden voor collectieve onderhandelingen te creëren, of – als een dergelijk kader reeds bestaat – dit kader versterken. Een dergelijk kader moet bij wet of *op basis* van een *tripartiete overeenkomst* worden vastgesteld.

Amendement

(19) Gezien de afnemende dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen is het van essentieel belang dat de lidstaten ***het recht om deel te nemen aan collectieve onderhandelingen beschermen en dergelijke*** onderhandelingen bevorderen om de toegang van de werknemers tot bescherming door minimumlonen in het kader van collectieve arbeidsovereenkomsten te versterken. ***Dit geldt met name voor lidstaten waar collectieve onderhandelingen een lage dekkingsgraad hebben, en voor gevallen waarin multinationals en grote ondernemingen sociale dumping toepassen en de mazen in de wetgeving inzake sociale stelsels blijven benutten.*** Lidstaten met een hoge dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen hebben doorgaans een laag percentage laagbetaalde werknemers en hoge minimumlonen. Lidstaten met een klein percentage laagbetaalde werknemers, hebben een dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen van meer dan 70 %. Ook de meeste lidstaten met hoge minimumlonen in verhouding tot het mediane loon hebben een dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen van meer dan 70 %. Alle lidstaten moeten worden aangemoedigd collectieve onderhandelingen te bevorderen ***en, voor wat betreft beloning, de dekkingsgraad ervan geleidelijk op te voeren tot tenminste 80 % van de werkenden***, maar de lidstaten die deze dekkingsgraad niet halen, moeten in overleg en overeenstemming met de sociale partners zorgen voor een kader van faciliterende procedures en institutionele regelingen om de voorwaarden voor collectieve onderhandelingen te creëren, of – als een dergelijk kader reeds bestaat – dit kader

versterken. Een dergelijk kader moet **overeenkomstig het nationale recht en nationaal gebruik**, bij wet, **na raadpleging van sociale partners, met akkoord van sociale partners** of, **naar aanleiding van een gezamenlijk verzoek, tussen sociale partners** worden vastgesteld.

(19 bis) De lidstaten moeten een actieplan opzetten en uitvoeren om collectieve onderhandelingen in samenwerking met de sociale partners te bevorderen. Dat actieplan moet ten minste om de twee jaar worden geëvalueerd en herzien. Het moet ook ter kennisgeving aan de Commissie worden medegedeeld en openbaar worden gemaakt. De dekkingsgraad van de collectieve onderhandelingen in de lidstaten varieert aanzienlijk als gevolg van een aantal factoren, waaronder nationale tradities en gebruiken en hun historische context. Hiermee moet rekening worden gehouden bij de beoordeling van de vooruitgang in de richting van een grotere dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen, met name met betrekking tot het actieplan waarin deze richtlijn voorziet.

Amendement 29

Voorstel voor een richtlijn Overweging 20

Door de Commissie voorgestelde tekst

(20) Solide regels, procedures en praktijken voor de vaststelling en aanpassing van de wettelijke minimumlonen zijn noodzakelijk om voor toereikende minimumlonen te zorgen en tegelijkertijd de werkgelegenheid en het concurrentievermogen van de bedrijven, met inbegrip van kleine en middelgrote ondernemingen, veilig te stellen. Ze omvatten een aantal elementen om de toereikendheid van de wettelijke minimumlonen te vrijwaren, zoals criteria en **indicatoren** ter beoordeling van de

Amendement

(20) Solide **en heldere** regels, **transparante** procedures en **doeltreffende** praktijken voor de vaststelling en aanpassing van de wettelijke minimumlonen zijn noodzakelijk om voor toereikende **en billijke** minimumlonen te zorgen, **ook door gebruik – waar dit bestaat – van automatische indexatie**, en tegelijkertijd de **bestaande** werkgelegenheid veilig te stellen **en nieuwe hoogwaardige banen te scheppen, en gelijke behandeling, een gelijk speelveld** en het concurrentievermogen van

toereikendheid, regelmatige en tijdige aanpassingen, adviesorganen en de betrokkenheid van de sociale partners. De tijdige en doeltreffende betrokkenheid van de sociale partners vormt een **ander onderdeel van** good governance en maakt een doordachte en inclusieve besluitvorming mogelijk.

de bedrijven, met inbegrip van **micro-,** kleine en middelgrote ondernemingen, te **waarborgen**. Ze omvatten een aantal elementen om de toereikendheid **en billijkheid** van de wettelijke minimumlonen te **bewerkstelligen en** vrijwaren, zoals criteria en **richtlijn-indicatoren** ter beoordeling van de toereikendheid **en billijkheid**, regelmatige en tijdige aanpassingen, **de bijdrage van** adviesorganen en de betrokkenheid van de sociale partners. De tijdige, **uitgebreide** en doeltreffende betrokkenheid van de sociale partners vormt een **voorwaarde voor** good governance en maakt een doordachte en inclusieve besluitvorming mogelijk, **daarbij rekening houdend met het feit dat sociale en economische realiteiten niet statisch zijn**.

Amendement 30

Voorstel voor een richtlijn Overweging 21

Door de Commissie voorgestelde tekst

(21) Minimumlonen worden als toereikend beschouwd als ze billijk **zijn in verhouding tot** de loonverdeling in het land en een waardige levensstandaard waarborgen. De toereikendheid van de wettelijke minimumlonen wordt bepaald door de nationale sociaaleconomische omstandigheden, met inbegrip van de groei van de werkgelegenheid, het concurrentievermogen en regionale en sectorale ontwikkelingen. De toereikendheid ervan moet ten minste worden beoordeeld in verhouding tot de koopkracht, **de ontwikkelingen van de productiviteit**, het brutoloon, de loonverdeling en de groei. **Internationaal vaak gebruikte indicatoren – zoals** 60 % van het mediane brutoloon en 50 % van het gemiddelde brutoloon – kunnen worden gebruikt om de toereikendheid van de minimumlonen in verhouding tot de

Amendement

(21) Minimumlonen worden als toereikend **en** billijk beschouwd als ze de loonverdeling in het land **verbeteren** en een waardige levensstandaard waarborgen **voor werkenden en hun gezinnen op basis van een voltijds arbeidscontract**. De toereikendheid **en billijkheid** van de wettelijke minimumlonen wordt bepaald door de nationale sociaaleconomische omstandigheden, met inbegrip van de groei van de werkgelegenheid, het concurrentievermogen en regionale en sectorale ontwikkelingen. De toereikendheid **en billijkheid** ervan moet ten minste worden beoordeeld in verhouding tot de koopkracht, het brutoloon, de loonverdeling en de groei. **De internationaal erkende waarden van** 60 % van het mediane brutoloon en 50 % van het gemiddelde brutoloon kunnen worden gebruikt om de toereikendheid van

brutolonen te beoordelen.

de minimumlonen in verhouding tot de brutolonen te beoordelen. *In bijna alle lidstaten met een wettelijk minimumloon worden deze waarden niet gehaald, en alle lidstaten dienen de nodige maatregelen te nemen om te komen tot een verbod op dermate lage lonen dat sprake is van uitbuiting. Daarnaast kan een nationale index van reële consumentenprijzen voor goederen en diensten, met inbegrip van adequate huisvesting, gezond voedsel, kleding, communicatiemiddelen en -kosten, duurzaam vervoer en energie, persoonlijke verzorging, gezondheidszorg en medische behoeften, kinderopvang, alsook de middelen die een zinvolle deelname aan de samenleving mogelijk maken, sportieve, culturele, educatieve en sociale activiteiten, en verzekeringen en spaargelden om te beschermen tegen onvoorziene gebeurtenissen, in dit verband behulpzaam zijn. Bovendien zijn adequate en billijke minimumlonen een belangrijk instrument om een eerlijke transitie naar een digitale en groene economie te ondersteunen.*

Amendement 31

Voorstel voor een richtlijn Overweging 22

Door de Commissie voorgestelde tekst

(22) Om de toereikendheid *van de* minimumlonen voor alle groepen werknemers te bevorderen, *moeten variaties en inhoudingen op minimumlonen tot een minimum worden beperkt en de sociale partners naar behoren bij de vaststelling ervan worden geraadpleegd. Sommige* inhoudingen op wettelijke minimumlonen *kunnen worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, zoals te hoge betaalde bedragen of door een rechterlijke instantie gelaste inhoudingen. Andere, zoals inhoudingen*

Amendement

(22) Om de toereikendheid *en billijkheid van* minimumlonen *die voorzien in een behoorlijke levensstandaard* voor alle groepen werknemers te bevorderen *en bewerkstelligen, is het noodzakelijk het beginsel van gelijke behandeling toe te passen en discriminatie te bestrijden. Uitsluiting van werknemers van de bescherming van wettelijke minimumlonen kan niet worden gerechtvaardigd. Niets in deze richtlijn mag worden uitgelegd als een verplichting voor de lidstaten om variaties en*

voor de voor het verrichten van werkzaamheden vereiste uitrusting of inhoudingen vanwege prestaties in natura – bijvoorbeeld huisvesting–, kunnen ongerechtvaardigd of onevenredig zijn.

inhoudingen op het minimumloon in te voeren. Variaties van de wettelijke minimumlonen en inhoudingen die leiden tot lonen onder het wettelijk minimumloon moeten zoveel mogelijk beperkt blijven, want zij ondergraven het beginsel van gelijke behandeling van werknemers en de doelstelling van deze richtlijn. Uitgaven in verband met werkzaamheden, zoals de voor het verrichten van werkzaamheden vereiste uitrusting, of vergoedingen in natura, bijvoorbeeld huisvesting, worden door de werkgever niet uitgekeerd in ruil voor geleverde arbeid en mogen derhalve niet in mindering worden gebracht op het wettelijke minimumloon.

Amendement 32

Voorstel voor een richtlijn Overweging 22 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(22 bis) Gezien de oververtegenwoordiging van vrouwen in laagbetaalde banen kunnen minimumlonen een belangrijke bijdrage leveren aan het verkleinen van de bestaande loonkloof tussen mannen en vrouwen, mits zij op een passend niveau worden vastgesteld en er geen discriminatie tussen werknemers plaatsvindt die de onderwaardering van het werk van vrouwen kan bestendigen. Overeenkomstig deze richtlijn en artikel 9 van Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad^{1bis} moeten de lidstaten de in deze richtlijn bedoelde statistieken en informatie verstrekken, uitgesplitst naar geslacht en etnische achtergrond, voor zover dit relevant is voor de bestrijding van discriminatie en ongelijkheid.

^{1 bis} Verordening (EU) 2016/679 van het

Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming) (PB L 119 van 4.5.2016, blz. 1).

Amendement 33

Voorstel voor een richtlijn Overweging 23

Door de Commissie voorgestelde tekst

(23) Een doeltreffend handhavingssysteem, met inbegrip van controles en inspecties in situ, is noodzakelijk om ervoor te zorgen dat de nationale kaders van wettelijke minimumlonen functioneren. Om de doeltreffendheid van de handhavingsautoriteiten te versterken, is ook nauwe samenwerking met de sociale partners nodig, onder meer om kritieke problemen aan te pakken, bijvoorbeeld met betrekking tot onderaanneming, schijnzelfstandigheid of niet-geregistreerde overuren. Bovendien moeten *de* werknemers gemakkelijk toegang hebben tot *degelijke* informatie over *de* toepasselijke wettelijke minimumlonen *om* voor een *adequate* mate van transparantie en voorspelbaarheid met betrekking tot hun *arbeidsvoorwaarden* te *zorgen*.

Amendement

(23) Een doeltreffend handhavingssysteem, met inbegrip van ***versterkte monitoring***, controles en inspecties in situ, is noodzakelijk om ervoor te zorgen dat de nationale kaders van wettelijke minimumlonen functioneren ***en worden nageleefd en de arbeidsnormen voor alle werknemers worden geëerbiedigd***. ***Om ervoor te zorgen dat arbeidsinspecties doeltreffend worden uitgevoerd, moeten de lidstaten over voldoende arbeidsinspecteurs beschikken, overeenkomstig IAO-Verdrag nr. 81 betreffende de arbeidsinspectie en IAO-verslag III over de 95e Internationale Arbeidsconferentie in 2006^{1 bis}, waarin wordt aanbevolen dat er één arbeidsinspecteur per 10 000 werknemers is***. Om de doeltreffendheid van de handhavingsautoriteiten te versterken, is ook nauwe samenwerking met de sociale partners nodig, onder meer om kritieke problemen aan te pakken, bijvoorbeeld met betrekking tot ***misbruik van*** onderaanneming, schijnzelfstandigheid of niet-geregistreerde overuren. Bovendien moeten de werknemers gemakkelijk toegang hebben tot informatie over toepasselijke wettelijke minimumlonen, ***met inbegrip van klachtenmechanismen, bemiddelings- en verhaalmechanismen,***

die ook beschikbaar moeten zijn in een vorm die toegankelijk is voor personen met een handicap, teneinde een hoge mate van transparantie en voorspelbaarheid met betrekking tot hun arbeidsvoorwaarden en de handhaving van hun rechten, te waarborgen. De lidstaten moeten dit onder meer waarborgen door middel van specifieke overheidswebsites en voorlichtingscampagnes.

^{1 bis} <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iii-1b.pdf>

Amendement 34

Voorstel voor een richtlijn Overweging 24

Door de Commissie voorgestelde tekst

(24) Voor de uitvoering van overheidsopdrachten en concessieovereenkomsten is het van essentieel belang dat de bij wet of in collectieve arbeidsovereenkomsten vastgestelde bescherming door minimumlonen doeltreffend wordt gewaarborgd. Bij de uitvoering van dergelijke overeenkomsten of later in de onderaannemingsketen kan het inderdaad gebeuren dat *de* collectieve **arbeidsovereenkomsten die in een bepaalde sector** in de bescherming door minimumlonen voorzien, niet worden nageleefd, waardoor werknemers minder worden betaald dan het in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten overeengekomen loon. Om dergelijke situaties te voorkomen, moeten ondernemers hun werknemers de in collectieve arbeidsovereenkomsten voor de betrokken sector en het betrokken geografische gebied vastgestelde lonen betalen om aan de toepasselijke verplichtingen van het arbeidsrecht te voldoen, overeenkomstig artikel 18, lid 2,

Amendement

(24) Voor de uitvoering van overheidsopdrachten en concessieovereenkomsten is het van essentieel belang dat de bij wet of in collectieve arbeidsovereenkomsten vastgestelde bescherming door minimumlonen doeltreffend wordt gewaarborgd. Bij de uitvoering van dergelijke overeenkomsten of later in de onderaannemingsketen kan het inderdaad gebeuren dat **vakbonden of het recht van werknemers om zich te verenigen en aan collectieve onderhandelingen deel te nemen, niet worden erkend, de collectieve arbeidsovereenkomsten die** in de bescherming door minimumlonen voorzien, **niet worden geëerbiedigd en de arbeidsvoorwaarden die daarin zijn vastgelegd** niet worden nageleefd, waardoor werknemers minder worden betaald dan het in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten overeengekomen loon. Om dergelijke situaties te voorkomen, moeten ondernemers **en hun onderaannemers worden geïnformeerd over de toepasselijke bescherming door**

en artikel 71, lid 1, van Richtlijn 2014/24/EU van het Europees Parlement en de Raad betreffende het plaatsen van overheidsopdrachten⁴⁰, artikel 36, lid 2, en artikel 88, lid 1, van Richtlijn 2014/25/EU van het Europees Parlement en de Raad betreffende het plaatsen van opdrachten in de sectoren water- en energievoorziening, vervoer en postdiensten⁴¹ en artikel 30, lid 3, en artikel 42, lid 1, van Richtlijn 2014/23/EU van het Europees Parlement en de Raad betreffende het plaatsen van concessieovereenkomsten⁴².

minimumlonen en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van het recht van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen. Ondernemers moeten openstaan voor onderhandelingen en samenwerking met vakbonden om de arbeidsverhoudingen te verbeteren, en hun werknemers de in collectieve arbeidsovereenkomsten voor de betrokken sector en het betrokken geografische gebied vastgestelde lonen betalen om aan de toepasselijke verplichtingen van het arbeidsrecht te voldoen, overeenkomstig artikel 18, lid 2, en artikel 71, lid 1, van Richtlijn 2014/24/EU van het Europees Parlement en de Raad betreffende het plaatsen van overheidsopdrachten⁴⁰, artikel 36, lid 2, en artikel 88, lid 1, van Richtlijn 2014/25/EU van het Europees Parlement en de Raad betreffende het plaatsen van opdrachten in de sectoren water- en energievoorziening, vervoer en postdiensten⁴¹ en artikel 30, lid 3, en artikel 42, lid 1, van Richtlijn 2014/23/EU van het Europees Parlement en de Raad betreffende het plaatsen van concessieovereenkomsten⁴².

⁴⁰ Richtlijn 2014/24/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van overheidsopdrachten en tot intrekking van Richtlijn 2004/18/EG (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 65).

⁴¹ Richtlijn 2014/25/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van opdrachten in de sectoren water- en energievoorziening, vervoer en postdiensten en houdende intrekking van Richtlijn 2004/17/EG (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 243).

⁴² Richtlijn 2014/23/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van concessieovereenkomsten (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 1).

⁴⁰ Richtlijn 2014/24/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van overheidsopdrachten en tot intrekking van Richtlijn 2004/18/EG (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 65).

⁴¹ Richtlijn 2014/25/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van opdrachten in de sectoren water- en energievoorziening, vervoer en postdiensten en houdende intrekking van Richtlijn 2004/17/EG (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 243).

⁴² Richtlijn 2014/23/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van concessieovereenkomsten (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 1).

Amendement 35

Voorstel voor een richtlijn Overweging 24 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(24 bis) Voorschriften voor overheidsopdrachten en concessies met betrekking tot de toepassing van collectieve arbeidsovereenkomsten en minimumlonen, waar minimumlonen bestaan, moeten naar behoren worden toegepast op aanvragers van financiële steun uit de fondsen en programma's van de Unie.

Amendement 36

Voorstel voor een richtlijn Overweging 25

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(25) Betrouwbare monitoring en gegevensverzameling zijn essentieel om een doeltreffende bescherming **van de** minimumlonen te waarborgen. De Commissie moet jaarlijks een verslag bij het Europees Parlement en de Raad indienen met een beoordeling van de ontwikkelingen op het gebied van de toereikendheid en de dekkinggraad van minimumlonen op basis van door de lidstaten te verstrekken jaarlijkse gegevens en informatie. Bovendien moet de voortgang worden gemonitord in het kader van de coördinatie van het economisch en werkgelegenheidsbeleid op het niveau van de Unie. In dat verband moet het Comité voor de werkgelegenheid de situatie in de lidstaten jaarlijks onderzoeken op basis van de verslagen van de Commissie en andere instrumenten voor multilateraal toezicht, zoals benchmarking.

(25) Betrouwbare monitoring en gegevensverzameling zijn essentieel om een doeltreffende bescherming **door** minimumlonen te waarborgen. De Commissie moet jaarlijks een verslag bij het Europees Parlement en de Raad indienen met een beoordeling van de **niveaus en** ontwikkelingen op het gebied van de toereikendheid en de dekkinggraad van **bescherming door** minimumlonen **en de dekkinggraad van collectieve onderhandelingen** op basis van door de lidstaten te verstrekken jaarlijkse gegevens en informatie, **na raadpleging van de sociale partners**. Bovendien moet de voortgang worden gemonitord in het kader van de coördinatie van het economisch en werkgelegenheidsbeleid op het niveau van de Unie. In dat verband moet het Comité voor de werkgelegenheid de situatie in de lidstaten jaarlijks onderzoeken op basis van de verslagen van de Commissie, **waarbij rekening wordt gehouden met de door de lidstaten, de Europese**

sectoroverschrijdende sociale partners en *Eurofound* verstrekte informatie, alsmede andere instrumenten voor multilateraal toezicht, zoals benchmarking.

Amendement 37

Voorstel voor een richtlijn Overweging 26

Door de Commissie voorgestelde tekst

(26) De werknemers moeten hun recht van verdediging kunnen uitoefenen wanneer hun rechten met betrekking tot de bescherming door vastgestelde minimumlonen worden geschonden. Om te voorkomen dat werknemers hun rechten worden ontnomen en onverminderd specifieke vormen van verhaal en geschillenbeslechting waarin collectieve arbeidsovereenkomsten voorzien, met inbegrip van stelsels voor collectieve geschillenbeslechting, moeten de lidstaten de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat ze toegang hebben tot een doeltreffende en onpartijdige geschillenbeslechting en een recht op verhaal, met inbegrip van een passende schadevergoeding, alsmede tot doeltreffende bescherming tegen elk mogelijk nadeel **wanneer** ze hun recht op verdediging willen uitoefenen.

Amendement

(26) De werknemers **en hun vakbondsvertegenwoordigers** moeten **worden geïnformeerd over** hun recht van verdediging **en moeten dat recht** kunnen uitoefenen wanneer hun rechten met betrekking tot de bescherming door vastgestelde minimumlonen worden geschonden. Om te voorkomen dat werknemers hun rechten worden ontnomen en onverminderd specifieke vormen van verhaal en geschillenbeslechting waarin collectieve arbeidsovereenkomsten voorzien, met inbegrip van stelsels voor collectieve geschillenbeslechting, **zoals vrijwillige bemiddelingsprocedures**, moeten de lidstaten de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat ze toegang hebben tot een doeltreffende, **tijdige, efficiënte** en onpartijdige geschillenbeslechting en een recht op verhaal, **dat, in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijk, kosteloos moet zijn voor ten minste de werknemers die over onvoldoende middelen beschikken**, met inbegrip van een passende schadevergoeding, **ook in de gehele keten van onderaannemers**, alsmede tot doeltreffende **juridische en administratieve** bescherming tegen elk mogelijk nadeel **indien** ze hun recht op verdediging willen uitoefenen. **De lidstaten moeten in overleg met de sociale partners beoordelen hoe de onpartijdige geschillenbeslechting verder kan worden verbeterd. De lidstaten moeten toezien op de doeltreffende, tijdige en evenredige**

handhaving van deze richtlijn, waarbij antidiscriminatiebeginselen en afschrikkende sancties in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijk worden gewaarborgd.

Amendement 38

Voorstel voor een richtlijn Overweging 26 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(26 bis) Teneinde bij te dragen tot een gelijk speelveld en een veilige werkomgeving, moeten de lidstaten werknemers, vakbondsleden en vakbondsvertegenwoordigers proactief beschermen tegen gevallen van nadelige behandeling door werkgevers als gevolg van klachten die zijn ingediend om de rechten uit hoofde van deze richtlijn te handhaven. Deze bescherming moet ook gelden voor gevallen waarin werknemers, vakbondsleden en vakbondsvertegenwoordigers een dergelijke nadelige behandeling door derden namens de werkgever ondergaan. Deze situaties kunnen onder meer leiden tot een nadelige behandeling door familieleden of zakenpartners van de werkgever, tussenpersonen of criminele netwerken.

Amendement 39

Voorstel voor een richtlijn Overweging 28

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(28) Hoewel de maatregelen die de lidstaten hebben genomen ter bevordering van de bescherming van de werknemers door toereikende minimumlonen, stappen in de goede richting zijn, zijn ze tot dusver

(28) Hoewel de maatregelen die de lidstaten hebben genomen ter bevordering van de bescherming van de werknemers door toereikende minimumlonen, stappen in de goede richting zijn, zijn ze tot dusver

niet alomvattend en systematisch geweest. Wellicht zijn sommige **landen** ook weinig geneigd om de toereikendheid en de dekkingsgraad van de minimumlonen te verbeteren omdat ze menen dat hun externe kostenconcurrentievermogen hierdoor negatief beïnvloed zou kunnen worden. Daar de doelstellingen van deze richtlijn niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt, maar vanwege de omvang of de gevolgen van het optreden beter door de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om die doelstellingen te verwezenlijken.

Amendement 40

Voorstel voor een richtlijn Overweging 29

Door de Commissie voorgestelde tekst

(29) Deze richtlijn stelt minimumvereisten vast en laat het voorrecht van de lidstaten onverlet om gunstigere bepalingen in te voeren en te handhaven. Verworven rechten op grond van het bestaande nationale rechtskader moeten van toepassing blijven, tenzij deze richtlijn in gunstigere bepalingen voorziet. De uitvoering van deze richtlijn mag niet worden gebruikt om bestaande rechten van werknemers te beknotten en kan geen gegronde reden zijn om het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het door deze richtlijn bestreken gebied te verlagen.

niet alomvattend en systematisch geweest. Wellicht zijn sommige **lidstaten** ook weinig geneigd om de toereikendheid en de dekkingsgraad van de minimumlonen te verbeteren omdat ze menen dat hun externe kostenconcurrentievermogen hierdoor negatief beïnvloed zou kunnen worden. Daar de doelstellingen van deze richtlijn niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt, maar vanwege de omvang of de gevolgen van het optreden beter door de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om die doelstellingen te verwezenlijken.

Amendement

(29) Deze richtlijn stelt minimumvereisten vast en laat het voorrecht van de lidstaten onverlet om gunstigere bepalingen in te voeren en te handhaven, **en moedigt hen aan zulks te doen**. Verworven rechten op grond van het bestaande nationale rechtskader moeten van toepassing blijven, tenzij deze richtlijn in gunstigere bepalingen voorziet. De uitvoering van deze richtlijn mag niet worden gebruikt om bestaande rechten van werknemers te beknotten en kan geen gegronde reden zijn om het **bestaande** algemene beschermingsniveau, **met inbegrip van onder meer de geldende wettelijke minimumlonen**, van de werknemers op het door deze richtlijn bestreken gebied te verlagen.

Amendement 41

Voorstel voor een richtlijn Overweging 30

Door de Commissie voorgestelde tekst

(30) Bij de uitvoering van deze richtlijn mogen de lidstaten geen administratieve, financiële en juridische verplichtingen opleggen **waardoor** de oprichting en ontwikkeling van micro-, kleine en middelgrote ondernemingen **zou** worden belemmerd. De lidstaten wordt daarom **verzocht** zowel het effect van hun omzettingswetgeving op kleine en middelgrote ondernemingen te beoordelen om ervoor te zorgen dat ze niet onevenredig worden getroffen – waarbij bijzondere aandacht moet worden geschonken aan micro-ondernemingen en aan de administratieve lasten – als de resultaten van die beoordelingen bekend te maken. Als wordt vastgesteld dat micro-, kleine en middelgrote ondernemingen onevenredig worden getroffen, moeten de lidstaten maatregelen overwegen om deze ondernemingen te helpen hun beloningsstructuren aan de nieuwe vereisten aan te passen.

Amendement 42

Voorstel voor een richtlijn Overweging 31

Door de Commissie voorgestelde tekst

(31) De lidstaten kunnen van het instrument voor technische ondersteuning⁴³ en het Europees Sociaal Fonds⁴⁴ gebruikmaken om de technische aspecten van minimumloonkaders te ontwikkelen of te verbeteren, onder meer met betrekking tot de beoordeling van de toereikendheid, monitoring en gegevensverzameling, de verruiming van de toegang, de handhaving

Amendement

(30) Bij de uitvoering van deze richtlijn mogen de lidstaten geen **onnodige** administratieve, financiële en juridische verplichtingen opleggen, **met name wanneer** de oprichting en ontwikkeling van micro-, kleine en middelgrote ondernemingen **daardoor zouden** worden belemmerd. De lidstaten wordt daarom **aangemoedigd** zowel het effect van hun omzettingswetgeving op kleine en middelgrote ondernemingen te beoordelen om ervoor te zorgen dat ze niet onevenredig worden getroffen – waarbij bijzondere aandacht moet worden geschonken aan micro-ondernemingen en aan de administratieve lasten – als de resultaten van die beoordelingen bekend te maken. Als wordt vastgesteld dat micro-, kleine en middelgrote ondernemingen onevenredig worden getroffen, moeten de lidstaten maatregelen overwegen om deze ondernemingen te helpen hun beloningsstructuren aan de nieuwe vereisten aan te passen.

Amendement

(31) De lidstaten kunnen van het instrument voor technische ondersteuning en het Europees Sociaal Fonds Plus **(ESF+)**⁴⁴ gebruikmaken om de technische aspecten van minimumloonkaders te ontwikkelen of te verbeteren, onder meer met betrekking tot de beoordeling van de toereikendheid, monitoring en gegevensverzameling, de verruiming van

en de algemene capaciteitsopbouw in verband met de uitvoering van die kaders,

de toegang, de handhaving en de algemene capaciteitsopbouw in verband met de uitvoering van die kaders, ***Ook verplicht het ESF+ alle lidstaten om een passend bedrag toe te wijzen voor de capaciteitsopbouw van sociale partners, dat onder meer beschikbaar moet worden gesteld om de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen te bevorderen.***

⁴³ Voorstel voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad van 28 mei 2020 tot vaststelling van een instrument voor technische ondersteuning (COM(2020)0409).

⁴³ Voorstel voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad van 28 mei 2020 tot vaststelling van een instrument voor technische ondersteuning (COM(2020)0409).

⁴⁴ Voorstel voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad betreffende het Europees Sociaal Fonds+ (COM(2018)0382).

⁴⁴ Voorstel voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad betreffende het Europees Sociaal Fonds+ (COM(2018)0382).

Amendement 43

Voorstel voor een richtlijn Overweging 31 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(31 bis) De Commissie en de lidstaten moeten alles in het werk stellen om ervoor te zorgen dat de uitvoering van deze richtlijn geen negatieve gevolgen heeft in de vorm van een toename van schijnzelfstandigheid, atypische contracten of zwartwerk. Informatie over de effecten van deze richtlijn ten aanzien van deze aspecten moet worden opgenomen in het evaluatieverslag van de uitvoering ervan.

Amendement 44

Voorstel voor een richtlijn

Artikel 1 – lid 1 – inleidende formule

Door de Commissie voorgestelde tekst

1. Met het oog op betere arbeids- en levensomstandigheden in de Unie stelt deze richtlijn een kader vast voor:

Amendement

1. Met het oog op betere arbeids- en levensomstandigheden in de Unie ***voor alle werknemers, en om bij te dragen tot opwaartse sociale convergentie en de vermindering van de loonongelijkheid en de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de hele Unie***, stelt deze richtlijn een kader vast voor:

Amendement 45

Voorstel voor een richtlijn Artikel 1 – lid 1 – punt a

Door de Commissie voorgestelde tekst

a) de vaststelling van toereikende minimumlonen;

Amendement

a) de vaststelling van toereikende ***en billijke*** minimumlonen ***om ten minste een waardige levensstandaard voor werknemers en hun gezinnen te waarborgen***;

Amendement 46

Voorstel voor een richtlijn Artikel 1 – lid 1 – punt b

Door de Commissie voorgestelde tekst

b) de bescherming van werknemers door minimumlonen, hetzij in de vorm van in collectieve arbeidsovereenkomsten vastgestelde lonen, hetzij in de vorm van een wettelijk minimumloon – waar een wettelijk minimumloon bestaat.

Amendement

b) bescherming door minimumlonen in de vorm van:

i. een wettelijk minimumloon zonder discriminatie, waar wettelijke minimumlonen bestaan;

ii. toegang tot collectieve onderhandelingen over loonvorming;

iii. universeel toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten, waar universeel

*toepasselijke collectieve
arbeidsovereenkomsten bestaan.*

Amendement 47

Voorstel voor een richtlijn Artikel 1 – lid 2

Door de Commissie voorgestelde tekst

2. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de keuze van de lidstaten om hetzij wettelijke minimumlonen vast te stellen, hetzij de bescherming door minimumlonen in **het kader** van collectieve arbeidsovereenkomsten te bevorderen.

Amendement

2. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de keuze van de lidstaten om hetzij wettelijke minimumlonen vast te stellen, hetzij de bescherming door minimumlonen in **de vorm van lonen die voortvloeien uit** collectieve arbeidsovereenkomsten te bevorderen, **of beide**.

Amendement 48

Voorstel voor een richtlijn Artikel 1 – lid 3

Door de Commissie voorgestelde tekst

3. **Niets** in deze richtlijn mag worden uitgelegd als een verplichting voor lidstaten waar de **loonvorming** uitsluitend via collectieve arbeidsovereenkomsten tot stand komt, om een wettelijk minimumloon in te voeren of **de** collectieve arbeidsovereenkomsten universeel toepasselijk te maken.

Amendement

3. **Bij de toepassing van deze richtlijn worden de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen, zoals erkend in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, het Europees Sociaal Handvest en de toepasselijke ILO-verdragen, volledig geëerbiedigd.** **Niets** in deze richtlijn mag worden uitgelegd als een verplichting voor lidstaten waar de **bescherming door minimumlonen** uitsluitend via collectieve arbeidsovereenkomsten tot stand komt, om een wettelijk minimumloon in te voeren of collectieve arbeidsovereenkomsten universeel toepasselijk te maken. **Deze richtlijn doet geen afbreuk aan het recht van de sociale partners om via collectieve arbeidsovereenkomsten over lonen te onderhandelen, ze te monitoren en vast te stellen.**

Amendement 49

Voorstel voor een richtlijn Artikel 2 – alinea 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

Deze richtlijn is van toepassing op werknemers in de Unie met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding zoals vastgesteld in de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten of praktijk, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

Amendement

Deze richtlijn is van toepassing op **alle** werknemers in de Unie met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding zoals vastgesteld in de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten of praktijk, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

Amendement 50

Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – alinea 1 – punt 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

1) “minimumloon”: de minimumbeloning die een werkgever aan werknemers moet betalen voor de gedurende een bepaalde periode verrichte arbeid, berekend op basis van tijd **of output**;

Amendement

1) “minimumloon”: de minimumbeloning die een **publieke of particuliere** werkgever aan werknemers moet betalen voor de gedurende een bepaalde periode verrichte arbeid, berekend op basis van tijd;

Amendement 51

Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – alinea 1 – punt 2

Door de Commissie voorgestelde tekst

2) “wettelijk minimumloon”: een bij wet of andere bindende wettelijke bepalingen vastgesteld minimumloon;

Amendement

2) “wettelijk minimumloon”: een bij wet of andere bindende wettelijke bepalingen vastgesteld minimumloon, **dat niet voortvloeit uit collectieve onderhandelingen**;

Amendement 52

Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – alinea 1 – punt 3

Door de Commissie voorgestelde tekst

3) “collectieve onderhandelingen”: alle onderhandelingen tussen een werkgever, een groep werkgevers of een of meer werkgeversorganisaties enerzijds en een of meer **werknemersorganisaties** anderzijds, om de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden vast te stellen; en/of de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers te regelen; en/of de betrekkingen tussen werkgevers of hun organisaties en **een werknemersorganisatie of werknemersorganisaties** te regelen;

Amendement

3) “collectieve onderhandelingen”: alle onderhandelingen tussen een werkgever, een groep werkgevers of een of meer werkgeversorganisaties enerzijds en een of meer **vakbonden** anderzijds, om de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden vast te stellen; en/of de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers te regelen; en/of de betrekkingen tussen werkgevers of hun organisaties en **de vakbonden** te regelen;

Amendement 53

Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – alinea 1 – punt 4

Door de Commissie voorgestelde tekst

4) “collectieve arbeidsovereenkomst”: **alle** schriftelijke **overeenkomsten** met **betrekking tot de** arbeidsomstandigheden en -voorwaarden die door de sociale partners als resultaat van collectieve onderhandelingen **zijn** gesloten;

Amendement

4) “collectieve arbeidsovereenkomst”: **een** schriftelijke **overeenkomst** met **bepalingen overonder meer** arbeidsomstandigheden en -voorwaarden, **met name beloning**, die door de sociale partners als resultaat van collectieve onderhandelingen **is** gesloten;

Amendement 54

Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – alinea 1 – punt 5

Door de Commissie voorgestelde tekst

5) “dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen”: het percentage werknemers op nationaal niveau op wie een collectieve arbeidsovereenkomst van

Amendement

5) “dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen”: het percentage werknemers op nationaal niveau op wie een collectieve arbeidsovereenkomst

toepassing is.

waarin de beloning wordt geregeld, van toepassing is.

Amendement 55

Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 1 – inleidende formule

Door de Commissie voorgestelde tekst

1. Om de dekkinggraad van collectieve onderhandelingen te **vergroten**, nemen de lidstaten in **overleg** met de sociale partners ten minste de volgende maatregelen:

Amendement

1. Om de **uitoefening van het recht op collectieve onderhandelingen over loonvorming, de versterking en verhoging van de** dekkinggraad van collectieve onderhandelingen, **alsook de toegang van werknemers tot bescherming door minimumlonen in de vorm van uit collectieve arbeidsovereenkomsten voortvloeiende lonen**, te waarborgen, nemen de lidstaten, in **samenwerking** met de sociale partners, ten minste de volgende maatregelen:

Amendement 56

Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 1 – punt a

Door de Commissie voorgestelde tekst

a) de bevordering van de opbouw en versterking van de capaciteit van de sociale partners om collectieve onderhandelingen over loonvorming op sectoraal of bedrijfstakoverkoepelend niveau **te voeren**;

Amendement

a) de bevordering van de opbouw en **verdere** versterking van de capaciteit van de sociale partners om collectieve onderhandelingen over loonvorming **te voeren, met name** op sectoraal of bedrijfstakoverkoepelend niveau;

Amendement 57

Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 1 – punt b

Door de Commissie voorgestelde tekst

b) de bevordering van constructieve, zinnvolle en zaakkundige

Amendement

b) de bevordering van constructieve, zinnvolle en zaakkundige

loononderhandelingen tussen de sociale partners.

loononderhandelingen tussen de sociale partners.

Amendement 58

Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 1 – punt b bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

b bis) het verbieden en het treffen van maatregelen ter voorkoming van alle handelingen die het recht van werknemers om lid te worden van een vakbond ondermijnen of handelingen die hen daarvan weerhouden, of die discriminerend zijn ten opzichte van werknemers en vakbondsvertegenwoordigers die deelnemen of wensen deel te nemen aan collectieve onderhandelingen over loonvorming, en het waarborgen van adequate toegang van alle werknemers tot de nodige informatie over hun rechten;

b ter) het verbieden van alle handelingen die erop gericht zijn collectieve onderhandelingen of collectieve arbeidsovereenkomsten over loonvorming te ondermijnen;

b quater) het waarborgen van doeltreffende bescherming tegen discriminerende handelingen in verband met collectieve onderhandelingen over loonvorming;

b quinquies) het waarborgen dat werkgevers, rekening houdend met de omvang en de capaciteit van de betrokken onderneming, vakbondsvertegenwoordigers voorzien van passende informatie en faciliteiten teneinde hen in staat te stellen hun taken met betrekking tot collectieve onderhandelingen over loonvorming onverwijld en efficiënt uit te voeren;

b sexies) het waarborgen van het recht van vakbonden om toegang te krijgen tot

de werkplek en de werknemers, ook wanneer het werk digitaal wordt verricht, om werknemers individueel of collectief te ontmoeten of te contacteren met als doel werknemers te organiseren, in hun naam over lonen te onderhandelen en hen te vertegenwoordigen;

b septies) het ondersteunen van de naleving van de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten over lonen, de naleving van de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten over lonen in de onderaannemingsketens en de verstrekking van collectieve loonovereenkomsten aan de betrokken werkgevers en werknemers.

Amendement 59

Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 2

Door de Commissie voorgestelde tekst

2. Lidstaten waar de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen minder dan **70 %** van de werknemers in de **zin van artikel 2 bedraagt, voorzien bovendien in een kader om de voorwaarden voor collectieve onderhandelingen te creëren – hetzij bij wet na raadpleging van de sociale partners, hetzij in het kader van een overeenkomst met hen – en stellen een actieplan op ter bevordering van collectieve onderhandelingen.** Het actieplan wordt openbaar gemaakt en ter kennis van de Europese Commissie gesteld.

Amendement

2. Lidstaten waar de **algehele** dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen **waarbij beloning geregeld wordt** minder dan **80 %** van de werknemers **bedraagt, zorgen, in aanvulling op de in lid 1 bedoelde maatregelen, bij wet, na raadpleging van de sociale partners, in overeenstemming met de sociale partners of, na een gezamenlijk verzoek, tussen de sociale partners, voor de faciliterende voorwaarden ter bevordering van collectieve onderhandelingen, in de vorm van een actieplan. Het actieplan bevat een duidelijk tijdschema en concrete maatregelen om het recht op collectieve onderhandelingen doeltreffend te waarborgen en de dekkingsgraad van dergelijke collectieve onderhandelingen te bevorderen en geleidelijk uit te breiden tot ten minste 80 % van de werknemers. Het actieplan wordt ten minste iedere twee jaar bijgewerkt, na raadpleging van de sociale partners, in overleg met de sociale**

partners of, op gezamenlijk verzoek, tussen de sociale partners. Het actieplan wordt openbaar gemaakt en ter kennis van de Europese Commissie gesteld. *De Commissie ziet toe op de voortgang en stelt daarvan jaarlijks het Europees Parlement en de Raad in kennis.*

Amendement 60

Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – titel

Door de Commissie voorgestelde tekst

Toereikendheid

Amendement

Toereikendheid *en billijkheid van de wettelijke minimumlonen*

Amendement 61

Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

1. *Met het oog op waardige arbeids- en levensomstandigheden, sociale cohesie en opwaartse convergentie nemen lidstaten met wettelijke minimumlonen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de vaststelling en de aanpassing van de wettelijke minimumlonen gebaseerd zijn op criteria ter bevordering van de toereikendheid.* De lidstaten stellen die criteria *vast* overeenkomstig hun nationale praktijken, hetzij in relevante nationale wetgeving, hetzij in besluiten van de bevoegde instanties, hetzij in tripartiete overeenkomsten. De criteria worden op *duurzame en* duidelijke wijze vastgesteld.

Amendement

1. *Lidstaten met wettelijke minimumlonen die niet voortvloeien uit collectieve onderhandelingen, stellen de nodige maatregelen vast om ervoor te zorgen dat de vaststelling en aanpassing van de wettelijke minimumlonen, als een waardig minimum, bijdragen aan het voorkomen en bestrijden van armoede, met name armoede onder werkenden, de sociale cohesie bevorderen en de loonongelijkheid verminderen, en gebaseerd zijn op criteria die zorgen voor toereikendheid en billijkheid met het oog op de verwezenlijking van waardige arbeids- en leefomstandigheden, het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen en opwaartse convergentie, rekening houdend met de sociaaleconomische situatie van de betrokken arbeidsmarkt, overeenkomstig de in lid 2 vastgelegde criteria.* De lidstaten stellen die criteria, *na*

raadpleging van de sociale partners, overeenkomstig hun nationale praktijken vast, hetzij in relevante nationale wetgeving, hetzij in besluiten van de bevoegde instanties, hetzij in tripartiete overeenkomsten. De criteria worden op duidelijke wijze vastgesteld. De lidstaten zorgen ervoor dat de wettelijke minimumlonen toereikend en billijk zijn en een waardige levensstandaard waarborgen.

Amendement 62

Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 2 – punt a

Door de Commissie voorgestelde tekst

a) de koopkracht van **de** wettelijke minimumlonen, rekening houdend met de kosten **voor** levensonderhoud en **de bijdrage van belastingen en sociale uitkeringen**;

Amendement

a) de koopkracht van wettelijke minimumlonen, rekening houdend met de kosten **van** levensonderhoud, **op basis van een nationaal pakket goederen en diensten tegen reële prijzen, inclusief btw, socialezekerheidsbijdragen en openbare diensten**;

Amendement 63

Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 2 – punt c bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(c bis) **het armoedecijfer, met name het percentage werkende armen;**

Amendement 64

Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 2 – punt d

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

d) **de ontwikkelingen van de arbeidsproductiviteit.**

Schrappen

Amendement 65

Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 3

Door de Commissie voorgestelde tekst

3. De lidstaten **gebruiken** indicatieve referentiewaarden – zoals die welke gewoonlijk internationaal worden gebruikt – als basis voor hun beoordeling van de toereikendheid van de wettelijke minimumlonen in verhouding tot het algemene niveau van de brutolonen.

Amendement

3. De lidstaten **evalueren en brengen verslag uit van de toereikendheid van wettelijke minimumlonen en kunnen** indicatieve referentiewaarden – zoals die welke gewoonlijk internationaal worden gebruikt – als basis **gebruiken** voor hun beoordeling van de toereikendheid van de wettelijke minimumlonen in verhouding tot het algemene niveau van de brutolonen, **van 60 % van het mediane brutoloon en 50 % van het gemiddelde brutoloon.**

Amendement 66

Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 4

Door de Commissie voorgestelde tekst

4. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om **ervoor te zorgen dat de wettelijke minimumlonen regelmatig en tijdig worden aangepast om de** toereikendheid ervan te **vrijwaren**.

Amendement

4. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om **de wettelijke minimumlonen, ten minste jaarlijks, op een transparante wijze aan te passen, teneinde de toereikendheid en billijkheid** ervan te **waarborgen en te behouden**.

Amendement 67

Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 4 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

4 bis. De in lid 4 bedoelde jaarlijkse aanpassingen van de wettelijke minimumlonen laten andere inkomenssteunmechanismen onverlet.

Amendement 68

Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 5

Door de Commissie voorgestelde tekst

5. *De lidstaten richten adviesorganen op om de bevoegde autoriteiten te adviseren over kwesties in verband met de wettelijke minimumlonen.*

Amendement

5. *Elke lidstaat richt een adviesorgaan op waarin de sociale partners zitting hebben of wijst er een aan om de bevoegde autoriteiten te adviseren over kwesties in verband met de wettelijke minimumlonen. Dat orgaan beschikt over voldoende middelen om onafhankelijk onderzoek naar de economische en sociale gevolgen van wijzigingen van het minimumloon, uit te voeren of daartoe opdracht te geven.*

Amendement 69

Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – titel

Door de Commissie voorgestelde tekst

Variaties en inhoudingen

Amendement

Gelijke behandeling en inhoudingen

Amendement 70

Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

1. *De lidstaten kunnen verschillende wettelijke minimumlonen toestaan voor specifieke groepen werknemers. De lidstaten beperken deze variaties tot een minimum en zorgen ervoor dat elke variatie niet-discriminerend, evenredig en – indien relevant – in de tijd beperkt is, alsmede objectief en redelijkerwijze gerechtvaardigd door een legitiem doel.*

Amendement

Schrappen

Amendement 71

Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 2

Door de Commissie voorgestelde tekst

2. De lidstaten kunnen bij wet inhoudingen toestaan die de beloning van werknemers verlagen tot onder het wettelijk minimumloon. De lidstaten zorgen ervoor dat deze inhoudingen op de wettelijke minimumlonen noodzakelijk, objectief gerechtvaardigd en evenredig zijn.

Amendement

Schrappen

Amendement 72

Voorstel voor een richtlijn Artikel 7 – titel

Door de Commissie voorgestelde tekst

De betrokkenheid van de sociale partners bij de vaststelling en de aanpassing van het wettelijk minimumloon

Amendement

De betrokkenheid van de sociale partners bij de vaststelling en de aanpassing van de wettelijke minimumlonen

Amendement 73

Voorstel voor een richtlijn Artikel 7 – alinea 1 – inleidende formule

Door de Commissie voorgestelde tekst

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de sociale partners tijdig en doeltreffend worden betrokken – onder meer **via hun deelname aan de in artikel 5, lid 5, bedoelde adviesorganen – bij de vaststelling en de aanpassing van het wettelijk minimumloon**, en met name **bij**:

Amendement

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de sociale partners tijdig en doeltreffend worden betrokken **bij de vaststelling en aanpassing**, onder meer **door middel van bestaande automatische indexeringsmechanismen, van de wettelijke minimumlonen, zodat zij gedurende het gehele proces op regelmatige basis aan de onderhandelingen en de besluitvorming kunnen deelnemen, onder meer via hun deelname aan het in artikel 5, lid 5, bedoelde adviesorgaan**, en met name **met betrekking tot**:

Amendement 74

Voorstel voor een richtlijn Artikel 7 – alinea 1 – punt a

Door de Commissie voorgestelde tekst

a) de selectie en de toepassing van de in artikel 5, **leden 1 tot en met 3**, bedoelde criteria en indicatieve referentiewaarden voor de vaststelling van de **wettelijke minimumlonen**;

Amendement

a) de selectie en de toepassing van de in artikel 5 bedoelde criteria en indicatieve referentiewaarden voor de vaststelling van **de hoogte van het wettelijk minimumloon**;

Amendement 75

Voorstel voor een richtlijn Artikel 7 – alinea 1 – punt b

Door de Commissie voorgestelde tekst

b) de in artikel 5, **lid 4**, bedoelde **aanpassingen van de wettelijke minimumlonen**;

Amendement

b) de in artikel 5 bedoelde **aanpassing van het wettelijk minimumloon**;

Amendement 76

Voorstel voor een richtlijn Artikel 7 – alinea 1 – punt c

Door de Commissie voorgestelde tekst

c) **de in artikel 6 bedoelde vaststelling van variaties van en inhoudingen op de wettelijke minimumlonen**;

Amendement

Schrappen

Amendement 77

Voorstel voor een richtlijn Artikel 7 – alinea 1 – punt d

Door de Commissie voorgestelde tekst

d) het verzamelen van gegevens en het uitvoeren van studies **ter informatie van de** autoriteiten die het wettelijk minimumloon

Amendement

d) het verzamelen van gegevens en het uitvoeren van studies **en analyses om informatie te verstrekken aan** autoriteiten **en relevante partijen die betrokken zijn bij**

vaststellen.

de vaststelling van het wettelijk minimumloon;

Amendement 78

Voorstel voor een richtlijn Artikel 7 – alinea 1 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

De sociale partners hebben toegang tot relevante informatie en de mogelijkheid om adviezen te geven en gemotiveerde antwoorden te ontvangen voordat een voorstel wordt ingediend en voordat een besluit wordt genomen.

Amendement 79

Voorstel voor een richtlijn Artikel 8 – titel

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

Doeltreffende toegang van werknemers tot wettelijke minimumlonen

Nalevingscontrole en doeltreffende toegang van werknemers tot wettelijke minimumlonen

Amendement 80

Voorstel voor een richtlijn Artikel 8 – lid 1 – inleidende formule

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

De lidstaten nemen in samenwerking met de sociale partners de volgende maatregelen om de bescherming van *de* werknemers door wettelijke minimumlonen *waar nodig* te *verbeteren*:

De lidstaten *met wettelijke minimumlonen* nemen in samenwerking met de sociale partners *ten minste* de volgende maatregelen om de bescherming van werknemers door wettelijke minimumlonen *te verbeteren en naleving van deze richtlijn te monitoren en te waarborgen*:

Amendement 81

Voorstel voor een richtlijn Artikel 8 – alinea 1 – punt 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

1) **versterken** van de controles en inspecties in situ door de arbeidsinspecties of de instanties die verantwoordelijk zijn voor de handhaving van de wettelijke **minimumlonen**. De controles en inspecties **moeten** evenredig en niet-discriminerend zijn;

Amendement

1) **verbeteren en versterken** van de controles en **de intensiteit en frequentie van** inspecties in situ door de arbeidsinspecties of de instanties die verantwoordelijk zijn voor de handhaving van de wettelijke **minimumlonen en toezien op de beschikbaarheid van voldoende middelen daarvoor, zodat die** controles en inspecties **doeltreffend, afschrikkend**, evenredig en niet-discriminerend zijn;

Amendement 82

Voorstel voor een richtlijn Artikel 8 – alinea 1 – punt 2

Door de Commissie voorgestelde tekst

2) **richtsnoeren voor de** handhavingsautoriteiten ontwikkelen om **bedrijven** die zich niet aan de voorschriften houden, proactief te viseren en te vervolgen;

Amendement

2) **capaciteitsopbouw, opleiding en richtsnoeren voor** handhavingsautoriteiten ontwikkelen om **werkgevers** die zich niet aan de voorschriften houden proactief te viseren en te vervolgen, **met name met het oog op routinematige en onaangekondigde bezoeken, gerechtelijke procedures en afschrikkende sancties in geval van inbreuken**;

Amendement 83

Voorstel voor een richtlijn Artikel 8 – alinea 1 – punt 3

Door de Commissie voorgestelde tekst

3) ervoor zorgen dat de informatie over wettelijke minimumlonen op duidelijke, begrijpelijke en gemakkelijk toegankelijke wijze **openbaar wordt gemaakt**.

Amendement

3) ervoor zorgen dat de informatie over wettelijke minimumlonen **en in artikel 11 bedoelde verhaalsmechanismen** op duidelijke, begrijpelijke en gemakkelijk

toegankelijke wijze *en in voor iedereen toegankelijke vorm, met name personen met een handicap en niet-moedertaalsprekers in relevante talen, en dat werknemers toegang hebben tot richtsnoeren in het geval dat hun werkgevers de verplichting om het wettelijk minimumloon te betalen, schenden;*

Amendement 84

Voorstel voor een richtlijn Artikel 8 – alinea 1 – punt 3 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

3 bis) werknemers en werkgevers, op beider verzoek, toegang verlenen tot bemiddeling of geschillenbeslechting.

Amendement 85

Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – alinea 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

Overeenkomstig **Richtlijn** 2014/24/EU, **Richtlijn** 2014/25/EU en **Richtlijn** 2014/23/EU nemen de lidstaten passende maatregelen om ervoor te zorgen dat ondernemers bij de uitvoering van overheidsopdrachten of concessieovereenkomsten zich houden aan de **lonen** die **zijn vastgesteld** in collectieve arbeidsovereenkomsten voor de betrokken sector en het betrokken geografische gebied, en aan de wettelijke minimumlonen – waar wettelijke minimumlonen bestaan.

Overeenkomstig **de Richtlijnen** 2014/24/EU, 2014/25/EU en 2014/23/EU nemen de lidstaten, **en met name hun bevoegde autoriteiten**, passende maatregelen, **met inbegrip van de mogelijke invoering van verplichte gunnings- en uitvoeringsvoorwaarden van opdrachten**, om ervoor te zorgen dat ondernemers **en hun onderaannemers** bij de uitvoering van overheidsopdrachten of concessieovereenkomsten **vakbonden erkennen ter bevordering van bescherming door minimumlonen, het recht erkennen van werknemers om zich te verenigen en deel te nemen aan collectieve onderhandelingen**, en zich houden aan de **beloning en andere arbeidsvoorwaarden** die **bij wet of** in collectieve arbeidsovereenkomsten **zijn**

vastgesteld voor de betrokken sector en/of het betrokken geografische gebied, en aan de wettelijke minimumlonen – waar wettelijke minimumlonen bestaan – *alsmede aan de arbeids- en sociale wetgeving op nationaal, internationaal en Unieniveau.*

Amendement 86

Voorstel voor een richtlijn Artikel 10 – lid 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

1. De lidstaten dragen hun bevoegde autoriteiten op doeltreffende instrumenten voor de verzameling van gegevens te ontwikkelen om de dekkinggraad en de toereikendheid van *de* minimumlonen te monitoren.

Amendement

1. De lidstaten dragen hun bevoegde autoriteiten op doeltreffende instrumenten voor de verzameling van gegevens te ontwikkelen om de dekkinggraad *van minimumlonen, alsook de dekkinggraad van collectieve onderhandelingen over beloning* en de toereikendheid *en billijkheid* van *wettelijke* minimumlonen te monitoren. *Werkgevers, met name kmo's en micro-ondernemingen, dragen geen onnodige administratieve lasten in verband met de uitvoering van dit lid.* De bevoegde autoriteiten betrekken de sociale partners bij de ontwikkeling van deze instrumenten voor gegevensverzameling.

Amendement 87

Voorstel voor een richtlijn Artikel 10 – lid 2 – alinea 1 – punt a – ii

Door de Commissie voorgestelde tekst

ii) de bestaande variaties en het percentage werknemers voor wie deze variaties gelden;

Amendement

ii) de bestaande variaties en het percentage werknemers voor wie deze variaties gelden *en de aangeleverde motiveringen;*

Amendement 88

Voorstel voor een richtlijn

Artikel 10 – lid 2 – alinea 1 – punt a – iii

Door de Commissie voorgestelde tekst

iii) de bestaande inhoudingen;

Amendement

iii) de bestaande inhoudingen ***en de aangeleverde motiveringen***;

Amendement 89

Voorstel voor een richtlijn

Artikel 10 – lid 2 – alinea 1 – punt a – iv

Door de Commissie voorgestelde tekst

iv) de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen.

Amendement

iv) de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen ***over beloning en de ontwikkeling daarvan***;

Amendement 90

Voorstel voor een richtlijn

Artikel 10 – lid 2 – alinea 1 – punt b – ii

Door de Commissie voorgestelde tekst

ii) de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen;

Amendement

ii) de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen ***over beloning en de ontwikkeling daarvan***;

Amendement 91

Voorstel voor een richtlijn

Artikel 10 – lid 2 – punt b bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

b bis) voor nationale actieplannen:

Amendement 92

Voorstel voor een richtlijn

Artikel 10 – lid 2 – alinea 1 – punt b bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

i) de voortgang en doeltreffendheid van de maatregelen en initiatieven die zijn genomen om collectieve onderhandelingen te bevorderen en de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen overeenkomstig artikel 4, lid 2, te verhogen;

Amendement 93

Voorstel voor een richtlijn

Artikel 10 – lid 2 – punt b bis – punt ii (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

ii) de gevolgen van het beleid inzake overheidsopdrachten voor de verhoging van de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen;

Amendement 94

Voorstel voor een richtlijn

Artikel 10 – lid 3

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

3. De lidstaten zorgen ervoor dat de informatie over de bescherming door minimumlonen, met inbegrip van collectieve arbeidsovereenkomsten en de daarin opgenomen bepalingen over lonen, transparant en openbaar toegankelijk is.

3. De lidstaten zorgen ervoor dat de informatie over de bescherming door **wettelijke** minimumlonen, met inbegrip van **universeel toepasselijke** collectieve arbeidsovereenkomsten en de daarin opgenomen bepalingen over lonen, transparant en openbaar toegankelijk is, **ook voor personen met een handicap. De lidstaten kunnen, na raadpleging van de sociale partners en in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijk, nadere transparantievereisten handhaven of invoeren.**

Amendement 95

Voorstel voor een richtlijn Artikel 10 – lid 4

Door de Commissie voorgestelde tekst

4. De Commissie beoordeelt de door de lidstaten in de in lid 2 bedoelde verslagen verstrekte gegevens en **brengt jaarlijks verslag uit aan** het Europees Parlement en de Raad.

Amendement

4. De Commissie beoordeelt de door de lidstaten in de in lid 2 bedoelde verslagen verstrekte gegevens en **dient elk jaar in november een verslag in bij** het Europees Parlement en de Raad. **De Commissie publiceert tegelijkertijd de in lid 2 bedoelde gegevens.**

Amendement 96

Voorstel voor een richtlijn Artikel 10 – lid 5

Door de Commissie voorgestelde tekst

5. **Op basis van het verslag van de Commissie voert het overeenkomstig artikel 150 VWEU ingestelde Comité voor de werkgelegenheid jaarlijks een onderzoek uit naar** de bevordering van collectieve onderhandelingen over loonvorming en **naar de** toereikendheid van de minimumlonen in de lidstaten.

Amendement

5. **Het in artikel 150 VWEU genoemde Comité voor de werkgelegenheid voert een jaarlijks onderzoek uit van de in lid 4 bedoelde Commissieverlagen om de reikwijdte en de eerbiediging van het recht van collectieve onderhandelingen, de bevordering van collectieve onderhandelingen over loonvorming, de verhoging van de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen over beloning en de billijkheid en toereikendheid van de wettelijke minimumlonen in de lidstaten te beoordelen, in overeenstemming met deze richtlijn. Het Comité voor de werkgelegenheid zorgt ervoor dat vertegenwoordigers van de sectoroverschrijdende sociale partners in de Unie aan het onderzoek deelnemen, waarbij wordt gezorgd voor zes deelnemers van beide zijden van het bedrijfsleven.**

Amendement 97

Voorstel voor een richtlijn Artikel 11 – lid 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

1. De lidstaten ***zorgen ervoor dat – onverminderd specifieke vormen van verhaal en geschillenbeslechting waarin collectieve arbeidsovereenkomsten eventueel voorzien*** – de werknemers, met inbegrip van werknemers van wie de arbeidsverhouding is geëindigd, toegang hebben tot doeltreffende en onpartijdige geschillenbeslechting en recht op verhaal, met inbegrip van een toereikende vergoeding, wanneer inbreuk wordt gemaakt op hun rechten op het gebied van wettelijke minimumlonen of de bescherming door minimumlonen in het kader van collectieve arbeidsovereenkomsten.

Amendement 98

Voorstel voor een richtlijn Artikel 11 – lid 2

Door de Commissie voorgestelde tekst

2. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om de werknemers, met inbegrip van de vertegenwoordigers van werknemers, te beschermen tegen elke nadelige behandeling door de werkgever en tegen alle nadelige gevolgen van een bij de werkgever ingediende klacht of van een ingeleide procedure om de naleving te handhaven van ***de rechten op het gebied***

Amendement

1. De lidstaten ***met wettelijke minimumlonen zorgen ervoor dat*** de werknemers, met inbegrip van werknemers van wie de arbeidsverhouding is geëindigd, ***alsook de vertegenwoordigers die namens hen optreden, tijdig*** toegang hebben tot doeltreffende en onpartijdige geschillenbeslechting en recht op verhaal, met inbegrip van een toereikende vergoeding ***en invordering van verschuldigd loon***, wanneer inbreuk wordt gemaakt op hun rechten, ***waaronder het recht zich te verenigen om collectieve actie te ondernemen en collectief over beloning te onderhandelen, alsook hun rechten*** op het gebied van wettelijke minimumlonen of de bescherming door minimumlonen in het kader van ***universeel toepasselijke*** collectieve arbeidsovereenkomsten, ***onverminderd specifieke vormen van vergoeding, verhaal en geschillenbeslechting waarin die collectieve arbeidsovereenkomsten voorzien.***

Amendement

2. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om de werknemers, met inbegrip van de vertegenwoordigers van werknemers ***en vertegenwoordigers van vakbonden***, te beschermen tegen elke nadelige behandeling door de werkgever ***of nadelige behandeling door aanverwante derden***, en tegen alle nadelige gevolgen van een bij de werkgever ingediende klacht

van wettelijke minimumlonen of de bescherming door minimumlonen in het kader van collectieve arbeidsovereenkomsten.

of van een ingeleide procedure om de naleving te handhaven van *hun* rechten *zich te verenigen om collectieve actie te ondernemen en collectief over hun beloning te onderhandelen, alsook van nationaal recht en collectieve arbeidsovereenkomsten* in het kader van *deze richtlijn*.

Amendement 99

Voorstel voor een richtlijn Artikel 12 – alinea 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

De lidstaten stellen de voorschriften vast ten aanzien van de sancties die van toepassing zijn op overtredingen van nationale bepalingen. De sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.

Amendement

De lidstaten stellen, *onverminderd specifieke vormen van contractuele sancties waarin de voorschriften inzake de handhaving van collectieve arbeidsovereenkomsten eventueel voorzien*, de voorschriften vast ten aanzien van de sancties die van toepassing zijn op overtredingen van nationale *maatregelen tot omzetting van deze richtlijn, van relevante reeds geldende bepalingen of van collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot de rechten die binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen*. De sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.

Amendement 100

Voorstel voor een richtlijn Artikel 13 – alinea 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

De lidstaten kunnen de uitvoering van deze richtlijn aan de sociale partners toevertrouwen, als de sociale partners daarom gezamenlijk verzoeken. Daarbij nemen de lidstaten alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de *door* deze richtlijn *nagestreefde resultaten* te allen tijde worden *gewaarborgd*.

Amendement

De lidstaten *zien erop toe dat de sociale partners tijdig worden geraadpleegd en doeltreffend worden betrokken bij de ontwikkeling en uitvoering van nationale maatregelen tot omzetting van deze richtlijn en* kunnen de uitvoering van deze richtlijn aan de sociale partners toevertrouwen, als de sociale partners

daarom gezamenlijk verzoeken. Daarbij nemen de lidstaten alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de *in* deze richtlijn **vastgestelde verplichtingen** te allen tijde worden **nagekomen**.

Amendement 101

Voorstel voor een richtlijn Artikel 14 – alinea 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

De lidstaten zorgen ervoor dat de nationale maatregelen tot omzetting van deze richtlijn en de reeds van kracht zijnde relevante bepalingen met betrekking tot het in artikel 1 bedoelde onderwerp, onder de aandacht van de werknemers en werkgevers, met inbegrip van kmo's, worden gebracht.

Amendement

De lidstaten zorgen ervoor dat de nationale maatregelen tot omzetting van deze richtlijn en de reeds van kracht zijnde relevante bepalingen met betrekking tot het in artikel 1 bedoelde onderwerp, onder de aandacht van de werknemers en werkgevers, met inbegrip van kmo's, worden gebracht, **alsook van het grote publiek**.

Amendement 102

Voorstel voor een richtlijn Artikel 15 – alinea 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

De Commissie voert uiterlijk [vijf jaar na de datum van omzetting] een evaluatie van de richtlijn uit. De Commissie dient vervolgens bij het Europees Parlement en de Raad een verslag in waarin de uitvoering van de richtlijn wordt beoordeeld en – waar nodig – wetswijzigingen worden voorgesteld.

Amendement

De Commissie voert uiterlijk [vijf jaar na de datum van omzetting] een evaluatie van de richtlijn uit. De Commissie dient, **na raadpleging van de lidstaten en de sociale partners op het niveau van de Unie**, vervolgens bij het Europees Parlement en de Raad een verslag in waarin de uitvoering van de richtlijn wordt beoordeeld en – waar nodig – wetswijzigingen worden voorgesteld.

Amendement 103

Voorstel voor een richtlijn

Artikel 16 – lid 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

1. Deze richtlijn vormt geen geldige grondslag voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers in de lidstaten.

Amendement

1. Deze richtlijn vormt geen geldige grondslag voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers in de lidstaten, ***met name verlaging of afschaffing van wettelijke minimumlonen, en wordt niet uitgelegd als een belemmering voor lidstaten om wettelijke minimumlonen te verhogen.***

Amendement 104

Voorstel voor een richtlijn Artikel 16 – lid 3

Door de Commissie voorgestelde tekst

3. Deze richtlijn laat alle ***andere*** rechten die door andere rechtshandelingen van de Unie aan werknemers zijn verleend, onverlet.

Amendement

3. Deze richtlijn laat alle rechten die door andere rechtshandelingen van de Unie aan werknemers zijn verleend, onverlet.

Amendement 105

Voorstel voor een richtlijn Artikel 16 – lid 3 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

3 bis. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan het recht van de sociale partners om over collectieve arbeidsovereenkomsten te onderhandelen en dergelijke overeenkomsten te sluiten. Niets in deze richtlijn mag worden uitgelegd als een beperking of aantasting van de rechten van zowel werknemers als vakbonden zoals erkend in het recht van de Unie, het internationaal recht of in internationale overeenkomsten waarbij de Unie of de lidstaten partij zijn.

Amendement 106

Voorstel voor een richtlijn Artikel 17 – lid 2

Door de Commissie voorgestelde tekst

2. De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van intern recht mede die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.

Amendement

2. De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van intern recht mede die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen. ***Zij delen ook mee op welke wijze de sociale partners betrokken waren bij de ontwikkeling en uitvoering van deze maatregelen.***