



Комисия по правата на жените и равенството между половете

2020/0310(COD)

11.10.2021

СТАНОВИЩЕ

на комисията по правата на жените и равенството между половете

на вниманието на комисията по заетост и социални въпроси

относно предложението за директива на Европейския парламент и на Съвета относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз

(COM(2020)0682 – C9-0337/2020 – 2020/0310(COD))

Докладчик по становище: Лина Галвес Муньос

PA_Legam

КРАТКА ОБОСНОВКА

За Международната организация на труда (МОТ) целта на минималните работни заплати е да се защитят работниците от необосновано ниско заплащане, тъй като те спомагат за гарантиране на справедлив и равнопоставен дял от плодовете на напредъка за всички, както и на минимална заплата, гарантираща жизнен минимум, за всички, които са наети на работа и се нуждаят от такава закрила. Минималните работни заплати могат също така да бъдат един от елементите на политиката за преодоляване на бедността и намаляване на неравенството, включително между мъжете и жените.

Последната точка е особено важна, като се има предвид, че някои проучвания като това на Eurofound „Минимални заплати през 2020 г.: Годишен преглед“¹ показват, че макар жените да представляват 48% от служителите в Европейския съюз, те представляват 59% от лицата, получаващи минимална работна заплата. Всъщност по-голямата част от лицата, получаващи минимална работна заплата в Европа, са жени. Жените са също така едни от основните работещи лица с работна заплата под минималната, наред с младите работници, работниците с по-ниско образование или работещите в селските райони с деца на издръжка.

Това е особено важно в някои сектори, които се оказаха от съществено значение по време на пандемията от COVID-19, като сектора на платените дългосрочни грижи. Данните показват, че около четири пети (81%) от работната сила в сектора на дългосрочните грижи в ЕС са жени, докато една пета (19%) са мъже, а най-големите последици от кризата с COVID-19 са били понесени от жени, работещи в нископлатени сектори на услугите, какъвто е секторът на полагане на грижи².

Грижите могат да се предоставят безвъзмездно и срещу заплащане, и в рамките на заплащане, съответно от публичния сектор или от частния сектор, в рамките на формален или неформален режим на работа, което прави за този сектор изключително разумно преодоляването на споразуменията за минимална работна заплата, особено когато става дума за домашни работници. Политическите действия за подобряване на условията на труд в сектора на дългосрочните грижи и за подобряване на достъпа до висококачествени работни места в този сектор имат измерение, свързано с равенството между половете, поради което разширяването на обхвата на минималната работна заплата, така че да обхване домашните работници, може да допринесе значително за намаляване на неравенството.

Освен това настоящата криза представлява възможност за преоценка на адекватността на заплатите в някои доминирани от жени нископлатени сектори, които се оказаха от съществено значение и с голяма социална стойност по време на кризата³. В този смисъл европейската рамкова директива трябва да допринесе за възходящо социално сближаване и сближаване на заплатите и за борба с бедността, неравенствата и разликата в заплащането на жените и мъжете, особено за да се избегне подценяване на

¹ [Минимални заплати през 2020 г.: Годишен преглед \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurofound/en/press-room/2020/0001).

² [Обществени услуги - работна сила в областта на дългосрочните грижи: Условия на наемане и на труд \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurofound/en/press-room/2020/0001).

³ [Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?](https://ec.europa.eu/eurofound/en/press-room/2020/0001) („Жените и равенството на пазара на труда: Доведо ли COVID-19 до отстъпление от последните постижения?“), ([europa.eu](https://ec.europa.eu/eurofound/en/press-room/2020/0001)).

труда, полаган предимно от жени.

Разликата в заетостта между жените и мъжете (11,4%), разликата в заплащането на жените и мъжете (14%) и разликата в пенсиите на жените и мъжете (30%) остават неприемливо високи, а преодоляването на разликата в заетостта между половете е социален и икономически императив също и за намаляване на бедността и детската бедност. Използването на междусекторни данни, разбити по пол, и периодичната оценка са необходими, за да се провери напредъкът в подобряването на възможностите за заетост за жените и различните групи жени. Осигуряването на равно заплащане и улесняването на доброто равновесие между професионалния и личния живот, включително за мъжете, са от жизненоважно значение за устойчивия икономически растеж и развитие, производителността и дългосрочната фискална устойчивост в ЕС и благосъстоянието на населението, включително децата.

ИЗМЕНЕНИЯ

Комисията по правата на жените и равенството между половете приканва водещата комисия по заетост и социални въпроси да вземе предвид следните изменения:

Изменение 1

Предложение за директива Съображение 1

Текст, предложен от Комисията

(1) Съгласно член 3 от Договора за Европейския съюз целите на Съюза са, *inter alia*, да насърчава благоденствието на своите народи и да работи за устойчивото развитие на Европа, основаващо се на силно конкурентна социална пазарна икономика.

Изменение

(1) Съгласно член 3 от Договора за Европейския съюз целите на Съюза са, *inter alia*, да насърчава **равенството между половете и социалната справедливост, както и** благоденствието на своите народи и да работи за устойчивото развитие на Европа, основаващо се на силно конкурентна социална пазарна икономика.

Изменение 2

Предложение за директива Съображение 1 а (ново)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(1a) В съответствие с член 27 от Хартата на основните права на

Европейския съюз работниците или техните представители имат право на своевременно информиране и консултиране в предвидените от правото на Съюза, от националните законодателства и практики случаи и условия.

Изменение 3

Предложение за директива Съображение 2

Текст, предложен от Комисията

(2) В член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз³⁶ се предвижда, че всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му.

³⁶Харта на основните права на Европейския съюз (ОВ С 326, 26.10.2012 г., стр. 391).

Изменение

(2) В член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз³⁶ се предвижда, че всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му, **а в член 23 от нея се признава, че равенството между жените и мъжете трябва да се гарантира във всички области, включително заетостта, труда и възнаграждението.**

³⁶Харта на основните права на Европейския съюз (ОВ С 326, 26.10.2012 г., стр. 391).

Изменение 4

Предложение за директива Съображение 2 а (ново)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(2a) В член 23 от Хартата на основните права на Европейския съюз се предвижда правото на равенство между жените и мъжете във всички области, включително заетостта, труда и възнаграждението;

Изменение 5

Предложение за директива Съображение 2 б (ново)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(2б) В член 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз се предвижда правото на недискриминация, според което се забранява всяка форма на дискриминация, основана на пол, раса, цвят на кожата, етнически или социален произход, генетични характеристики, език, религия или убеждения, политически или други мнения, принадлежност към национално малцинство, имотно състояние, рождение, увреждане, възраст или сексуална ориентация.

Изменение 6

Предложение за директива Съображение 2 в (ново)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(2в) В член 7 от Международния пакт за икономически, социални и културни права се признава правото на всички работници на справедливи възнаграждения и равно заплащане за равен труд, както и достоен живот за тях и техните семейства.

Изменение 7

Предложение за директива Съображение 3

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(3) В Европейската социална харта се посочва, че всички работници имат право на справедливи условия на труд. В нея се признава правото на всички

(3) В Европейската социална харта се посочва, че всички работници, **включително, наред с други, младите хора, домашните работници и**

работници на справедливо възнаграждение, достатъчно за достоен стандарт на живот за тях и техните семейства. В член 4 от Хартата се признава ролята на свободно сключените колективни трудови договори, *както* и на законово установените механизми за определяне на минималната работна заплата, за гарантирането на ефективното упражняване на това право.

полагащите грижи лица, имат право на справедливи условия на труд. В нея се признава правото на всички работници на справедливо възнаграждение, достатъчно за достоен стандарт на живот за тях и техните семейства, *правото на равно заплащане за труд с равна стойност и правото на работниците на равни възможности и равно третиране в областта на заетостта и професиите без дискриминация. Тя установява правото на защита срещу бедността и социалното изключване и допринася за намаляване на съществуващата разлика в заплащането между мъжете и жените.* В член 4 от Хартата се признава ролята на свободно сключените колективни трудови договори и на законово установените механизми за определяне на минималната работна заплата, за гарантирането на ефективното упражняване на това право.

Изменение 8

Предложение за директива Съображение 4

Текст, предложен от Комисията

(4) В глава II от Европейския стълб на социалните права, прогласен в Гьотеборг на 17 ноември 2017 г., е закрепен набор от принципи, които да служат като ръководство при работата за гарантиране на справедливи условия на труд. Принцип № 6 от Европейския стълб на социалните права потвърждава още веднъж правото на работниците на справедливо възнаграждение, което осигурява достоен стандарт на живот. Той предвижда също така, че следва да се осигуряват адекватни минимални работни заплати по такъв начин, че да се удовлетворяват потребностите на

Изменение

(4) В глава II от Европейския стълб на социалните права, прогласен в Гьотеборг на 17 ноември 2017 г., е закрепен набор от принципи, които да служат като ръководство при работата за гарантиране на справедливи условия на труд. *Принципи № 2 и № 3 уреждат равното третиране и равните възможности на половете по отношение на участието на пазара на труда и реда и условията за наемане на работа и напредъка в кариерата, независимо от расов или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или*

работника и неговото семейство в контекста на националните икономически и социални условия, като същевременно се запазят достъпът до заетост и стимулите за търсене на работа. Наред с това в него се напомня, че бедността сред работещите следва да се предотвратява и че всички работни заплати следва да се определят по прозрачен и предвидим начин и като се зачита автономността на социалните партньори.

сексуална ориентация. Принцип № 6 от Европейския стълб на социалните права потвърждава още веднъж правото на работниците на справедливо възнаграждение, което осигурява достоен стандарт на живот. Той предвижда също така, че следва да се осигуряват адекватни минимални работни заплати по такъв начин, че да се удовлетворяват потребностите на работника и неговото семейство в контекста на националните икономически и социални условия, като същевременно се запазят достъпът до заетост и стимулите за търсене на работа. Наред с това в него се напомня, че бедността сред работещите следва да се предотвратява и че всички работни заплати следва да се определят по прозрачен и предвидим начин и като се зачита автономността на социалните партньори.

Изменение 9

Предложение за директива Съображение 5 а (ново)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(5a) Равенството между мъжете и жените е основен принцип на Съюза. Съгласно член 3 от Договора за Европейския съюз насърчаването на равенството между жените и мъжете е една от целите на Съюза и съгласно член 8 от Договора за функционирането на Европейския съюз равенството между мъжете и жените трябва да бъде насърчавано във всички дейности на Съюза.

Изменение 10

Предложение за директива Съображение 5 б (ново)

(5b) Съгласно член 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз всяка форма на дискриминация на каквото и да било основание е забранена, а член 23 предвижда изискване равенството между жените и мъжете да бъде гарантирано във всички области, включително заетостта, труда и възнаграждението.

Изменение 11

Предложение за директива Съображение 6

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(6) По-добрите условия на труд и живот, включително чрез адекватни минимални работни заплати, са от полза както за работниците, така и за **предприятията** в Съюза и са предпоставка за постигането на приобщаващ и устойчив растеж. Преодоляването на големите различия в обхвата и адекватността на защитата на минималната работна заплата допринася за по-голяма справедливост на пазара на труда в ЕС и за насърчаване на икономическия и социалния напредък **и** конвергенцията във възходяща посока. Конкуренцията в рамките на единния пазар следва да се основава на високи социални стандарти, иновации и повишаване на производителността, гарантиращи еднакви условия на конкуренция.

(6) По-добрите условия на труд и живот, включително чрез адекватни минимални работни заплати **и прозрачност на възнагражденията**, са от полза както за работниците, **предприятията, обществото**, така и за **икономиката** в Съюза и са предпоставка за постигането на приобщаващ и устойчив растеж. Преодоляването на големите различия в обхвата и адекватността на защитата на минималната работна заплата, **както и справянето с недеklarирания труд, който се полага предимно от жени, посредством схеми за насърчаване на признаването на труда и инструменти за опростено деклариране**, допринася за по-голяма справедливост на пазара на труда в ЕС и за насърчаване на икономическия и социалния напредък, конвергенцията във възходяща посока, **както и равенството между половете**. Конкуренцията в рамките на единния пазар следва да се основава на високи социални стандарти, **създаване на качествени работни места**, иновации

и повишаване на производителността, гарантиращи еднакви условия на конкуренция.

Изменение 12

Предложение за директива Съображение 6 а (ново)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(6а) Съгласно Международната организация на труда (МОТ) целта на минималните работни заплати е да се защитят работниците от необосновано ниско заплащане, което преобладава в сектора на грижите. Политиките за подобряване на условията на труд и на достъпа до висококачествени работни места в сектора на дългосрочните грижи имат измерение, свързано с равенството между половете, а разширяването на обхвата на минималната работна заплата, така че да обхване работници в сектора на грижите, може да допринесе значително за намаляване на неравенството.

Изменение 13

Предложение за директива Съображение 7

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(7) Когато определените за тях равнища са адекватни, минималните работни заплати защитават доходите на работниците в неравностойно положение, спомагат за осигуряването на достоен живот и ограничават спада в доходите в **усилни периоди**, както се признава в Конвенция № 131 на Международната организация на труда

(7) Когато определените за тях равнища са адекватни, минималните работни заплати защитават доходите на работниците в неравностойно положение, спомагат за осигуряването на достоен живот и ограничават спада в доходите в **периоди на криза и след криза**, както се признава в Конвенция № 131 на Международната организация

за определяне на минималната работна заплата. Минималните работни заплати допринасят за поддържането на вътрешното търсене, засилват стимулите за работа, намаляват неравенството в заплащането и бедността сред работещите.

на труда за определяне на минималната работна заплата. Минималните работни заплати допринасят за поддържането на вътрешното търсене, засилват стимулите за работа, намаляват неравенството в заплащането и **спомагат за предотвратяването и борбата с бедността сред работещите. Като се има предвид прекомерният дял на жените на нископлатени работни места, минималните работни заплати също могат да допринесат значително за осигуряването на адекватно заплащане за всички и за намаляване на разликите в заплащането на жените и мъжете.**

Изменение 14

Предложение за директива Съображение 7 а (ново)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(7а) Кризата с COVID-19, по време на която някои предимно доминирани от жени нископлатени сектори като полагането на грижи, чистенето, търговията на дребно и образованието се оказаха от съществено значение и с висока социално-икономическа стойност, подчертава необходимостта от преоценка на адекватността на заплатите за видовете заетост в тези сектори, които често са по-малко ценени и по-ниско платени, отколкото в доминираните от мъже сектори.

Изменение 15

Предложение за директива Съображение 8

Текст, предложен от Комисията

(8) Жените, младите хора, нискоквалифицираните работници **и** лицата с увреждания е по-вероятно да получават минимална или ниска работна заплата в сравнение с други групи. По време на икономически спад, като кризата, породена от Covid-19, минималната работна заплата **придобива още по-важна роля** за осигуряване на защита на нископлатените работници **и е от съществено значение за подпомагането** на устойчиво и приобщаващо икономическо възстановяване. **Предприемането на действия във връзка с** минималната работна заплата допринася за равенството между половете, за **премахването** на разликата в заплащането и пенсиите на жените и мъжете и за избавяне на жените от бедността.

Изменение

(8) Жените, **мигрантите, лицата с различен расов или етнически произход**, младите хора, нискоквалифицираните работници, **самотните родители**, лицата с увреждания **и лицата, които са изложени на многостранни, структурни и междусекторни форми на дискриминация, все пак** е по-вероятно да получават минимална или ниска работна заплата в сравнение с други групи **или да бъдат изключени от всяка форма на защита на заплащането**. По време на икономически спад, като кризата, породена от Covid-19, **ролята на** минималната работна заплата за осигуряване на защита на нископлатените работници **и за предотвратяване на постоянна липса на умения показва съществената необходимост от подпомагане** на устойчиво и приобщаващо икономическо възстановяване, **подкрепено със силни системи за социална закрила. Определянето на адекватно равнище на** минималната работна заплата допринася за равенството между половете **и равните възможности, които дават възможности на жените в икономически план, спомагат за гарантиране на равното третиране на работното място, за борбата срещу подценяването на труда, полаган от жените, и неоправдано ниското заплащане в доминирани от жени сектори, както и за намаляването** на разликата в заплащането и пенсиите на жените и мъжете и за избавяне на жените **и техните деца** от бедността **и смекчаване на основаната на пола бедност и социалното изключване**.

Осигуряването на равно заплащане и улесняването на доброто равновесие между професионалния и личния живот, включително за мъжете, са от жизненоважно значение за социалното сближаване, устойчивия икономически растеж и развитие, производителността и дългосрочната фискална устойчивост в Съюза.

Изменение 16

Предложение за директива Съображение 8 а (ново)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(8а) Докладът на Eurofound „Минимални работни заплати през 2020 г.: годишен преглед“ показва, че жените съставляват 59% от лицата, получаващи минимална работна заплата, което е по-голямата част от лицата, получаващи минимална работна заплата в Съюза. Следователно всяко изменение, свързано с минималните работни заплати, ще ги засегне непропорционално. Жените са също така една от основните групи работещи лица с работна заплата под минималната, заедно със самотните родители, младите работници, работниците с по-ниско равнище на образование и работещите в селските райони с деца на издръжка.

Изменение 17

Предложение за директива Съображение 8 б (ново)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(8б) По време на икономически спад, като например кризата с COVID-19, минималните работни заплати дават възможност на хората да живеят достойно, независимо от това къде работят. Защитата на нископлатените работници е особено важна за подпомагане на устойчивото и приобщаващо икономическо възстановяване и за намаляване на разликата в заплащането и пенсиите на жените и мъжете, както и за извеждането на жените от бедност или социално изключване, тъй като по-голямата част от лицата, получаващи минимална работна заплата, са жени. Свързаната с COVID-19 криза представлява възможност за увеличаване на усилията за осигуряване на устойчиви и справедливи условия на труд и достойно заплащане, за преодоляване на свързаните с пола стереотипи и за преоценка на адекватността на заплатите в някои сектори и видове заетост с ниско заплащане, предимно доминирани от жени.

Изменение 18

Предложение за директива Съображение 8 в (ново)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(8в) Прекомерният дял на жените в секторите и видовете заетост с по-ниско заплащане, като хотелиерството и ресторантьорството, търговията на дребно или личните услуги, здравеопазването, грижите и други основни сектори, ги направи особено уязвими по отношение на свързаните с труда и заетостта последици от кризата с COVID-19, включително безпрецедентното нарастване на

трудовето натоварване, рисковете за здравето и предизвикателствата пред равновесието между професионалния и личния живот.

Изменение 19

Предложение за директива Съображение 8 г (ново)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(8г) Настоящата директива следва да допълни европейската стратегия за равенство между половете за периода 2020—2025 г. и да допринесе за постигането на равенство между половете, като насърчава равноправното участие на жените на пазара на труда и спомага за преодоляване на неравнопоставеността между половете по отношение на доходите, заплащането и пенсиите. Тя следва да вземе предвид демографските промени, включително последиците от застаряването на населението. Освен това тя следва също така да допринесе за преодоляване на стереотипите, които се приписват на свързаните с пола роли.

Изменение 20

Предложение за директива Съображение 9

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(9) Пандемията от Covid-19 *оказва* значително въздействие върху сектора на услугите и *върху* малките предприятия, *като и двата сектора са* с висок дял на работниците, получаващи минимална работна заплата. Освен това

(9) Пандемията от Covid-19 *и други кризисни ситуации оказват* значително *и свързано с пола* въздействие върху *трудовия пазар, в който жените и доминираните от жени сектори са особено тежко*

минималните работни заплати са важни и с оглед на структурните тенденции, които променят пазарите на труда и които все повече се характеризират с висок дял на **нестандартните** и несигурните работни места. Тези тенденции доведоха до по-голяма поляризация на заетостта, в резултат на което се увеличи делът на нископлатените и нискоквалифицираните работни места в повечето държави членки, както и до по-голямо неравенство в заплащането в някои от тях.

засегнати, като например в сектора на здравеопазването, сектора на услугите и малките предприятия, при всички които има висок дял на работниците, получаващи минимална или ниска работна заплата. Като се има предвид прекомерният дял на жените в тези сектори, при жените се наблюдава безпрецедентно увеличение на трудовото натоварване, рисковете за здравето и предизвикателствата пред равновесието между професионалния и личния живот поради увеличаването на неплатените грижи и домакинската работа по време на пандемията. Освен това минималните работни заплати са важни и с оглед на структурните тенденции, които променят пазарите на труда и които все повече се характеризират с висок дял на **нестандартната заетост** и несигурните работни места, **като например работниците през платформи и полагащите грижи и домашните работници.** Тези тенденции доведоха до по-голяма поляризация на заетостта, в резултат на което се увеличи делът на нископлатените и нискоквалифицираните работни места в повечето държави членки, както и до по-голямо неравенство в заплащането в някои от тях.

Изменение 21

Предложение за директива Съображение 9 а (ново)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(9а) Сегрегацията по полов признак на пазара на труда, която се дължи на неравномерната концентрация на жените и мъжете в различните сектори, е постоянен проблем в Съюза. 3 от всеки 10 жени работят в

сферата на образованието, здравеопазването и социалната дейност (8% от мъжете), които традиционно са нископлатени сектори.

Изменение 22

Предложение за директива Съображение 10 а (ново)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(10а) Определянето на минимална работна заплата чрез колективни договори е доказало своята полза в широк социално-икономически аспект с приноса си за постигане на балансирано развитие на формирането на работната заплата и намаляването на бедността сред работещите.

Изменение 23

Предложение за директива Съображение 12

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(12) Не всички работници в Съюза са защитени чрез минимални работни заплати. В някои държави членки някои работници, макар да попадат в приложното ѝ поле, на практика получават възнаграждение под законоустановената минимална работна заплата поради неспазването на съществуващите правила. Установено беше по-специално, че това неспазване засяга най-вече жените, младите работници, лицата с увреждания и селскостопанските работници. В държавите членки, в които защитата на минималната работна заплата се предоставя само чрез колективни трудови договори, се смята, че делът на

(12) Не всички работници в Съюза са защитени чрез минимални работни заплати. В някои държави членки някои работници, макар да попадат в приложното ѝ поле, на практика получават възнаграждение под законоустановената минимална работна заплата поради неспазването на съществуващите правила. Установено беше по-специално, че това неспазване засяга най-вече жените **и доминираните от жени сектори**, младите работници, лицата с увреждания, **хората, изправени пред пряка, непряка или междусекторна дискриминация, работниците през платформи, полагащите грижи и**

работниците, които не са обхванати, варира от 2 % до 55 % от всички работници.

домашните работници, селскостопанските, сезонните, временно наетите работници и самостоятелно заетите лица. В държавите членки, в които защитата на минималната работна заплата се предоставя само чрез колективни трудови договори, се смята, че делът на работниците, които не са обхванати, варира от 2 % до 55 % от всички работници.

Изменение 24

Предложение за директива Съображение 15

Текст, предложен от Комисията

(15) С настоящата директива се установяват минимални изисквания на равнището на Съюза, за да се гарантира, че минималните работни заплати се определят на адекватно равнище и че работниците имат достъп до защита на минималната работна заплата под формата на законоустановена минимална работна заплата или на възнаграждения, установени чрез колективни трудови договори съгласно определението за тях, предвидено за целите на настоящата директива.

Изменение

(15) *С оглед на подобряването на условията на труд, социалното приобщаване във възходяща посока и равенството между половете в Съюза,* с настоящата директива се установяват минимални изисквания на равнището на Съюза, за да се гарантира, че минималните работни заплати се определят на адекватно равнище и че работниците имат **равен** достъп до защита на минималната работна заплата под формата на законоустановена минимална работна заплата или на възнаграждения, установени чрез колективни трудови договори съгласно определението за тях, предвидено за целите на настоящата директива.

Изменение 25

Предложение за директива Съображение 17

(17) Настоящата директива следва да се прилага за работниците, които имат трудов договор или трудово правоотношение съгласно определението за него, предвидено в действащото законодателство, действащите колективни трудови договори или действащата практика във всяка държава членка, като се вземат предвид критериите, установени от Съда на Европейския съюз за определянето на статута на работник. Ако отговарят на тези критерии, домашните работници, работниците на повикване, работниците с непостоянна работа, работниците със заплащане чрез ваучери, фиктивните самостоятелно заети лица, работниците през платформи, стажантите и чираците биха могли да **попадат** в обхвата на настоящата директива. Лицата, които са действително самостоятелно заети, не попадат в обхвата на настоящата директива, тъй като те не отговарят на посочените критерии. Злоупотребата със статута на самостоятелно заетите лица, както е определен в националното право, било то на национално равнище или в трансгранични ситуации, е форма на фалшиво деклариран труд, който често се свързва с недеклаираната заетост. Фиктивната самостоятелна заетост възниква, когато дадено лице бъде обявено за самостоятелно заето, въпреки че изпълнява характерните за трудовите правоотношения условия, с цел да избегне някои правни или фискални задължения. Тези лица следва да бъдат включени в обхвата на настоящата директива. Установяването на наличие на трудово правоотношение следва да се ръководи от фактите, свързани с действителното изпълнение на работата, а не от описанието на правоотношението, направено от

(17) Настоящата директива следва да се прилага **в еднаква степен** за работниците, които имат трудов договор или трудово правоотношение съгласно определението за него, предвидено в действащото законодателство, действащите колективни трудови договори или действащата практика във всяка държава членка, като се вземат предвид критериите, установени от Съда на Европейския съюз за определянето на статута на работник. Ако отговарят на тези критерии, домашните работници, работниците **в сектора на грижите, работниците** на повикване, работниците с непостоянна работа, работниците със заплащане чрез ваучери, фиктивните самостоятелно заети лица, работниците през платформи, **други нестандартни работници**, стажантите и чираците биха могли да **попадат** в обхвата на настоящата директива. Лицата, които са действително самостоятелно заети, не попадат в обхвата на настоящата директива, тъй като те не отговарят на посочените критерии. Злоупотребата със статута на самостоятелно заетите лица, както е определен в националното право, било то на национално равнище или в трансгранични ситуации, е форма на фалшиво деклариран труд, който често се свързва с недеклаираната заетост. Фиктивната самостоятелна заетост възниква, когато дадено лице бъде обявено за самостоятелно заето, въпреки че изпълнява характерните за трудовите правоотношения условия, с цел да избегне някои правни или фискални задължения. Тези лица следва да бъдат включени в обхвата на настоящата директива. Установяването на наличие на трудово правоотношение следва да се ръководи от фактите, свързани с действителното изпълнение на работата, а не от описанието на

страните по него.

правоотношението, направено от страните по него.

Изменение 26

Предложение за директива Съображение 21

Текст, предложен от Комисията

(21) Минималните работни заплати се считат за адекватни, **ако са** справедливи **спрямо** разпределението на заплатите в страната и ако осигуряват достоен стандарт на живот. Адекватността на законоустановените минимални работни заплати се определя с оглед на социално-икономическите условия в страната, включително нарастването на заетостта, конкурентоспособността и регионалните и секторните промени. Тяхната адекватност следва да се оценява най-малкото от гледна точка на покупателната им способност, **промените в производителността и връзката им с равнищата на брутното възнаграждение, разпределението и растежа. Използването на показатели, които обикновено се използват на международно равнище, например 60 % от брутната медианна работна заплата и 50 % от брутната средна работна заплата, може да спомогне за насочването на оценката на адекватността на минималната работна заплата спрямо брутното равнище на заплатите.**

Изменение 27

Предложение за директива Съображение 21 а (ново)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(21) Минималните работни заплати се считат за адекватни **и** справедливи, **ако подобряват** разпределението на заплатите в страната и ако осигуряват достоен стандарт на живот **за работниците и техните семейства въз основа на трудов договор на пълно работно време**. Адекватността на законоустановените минимални работни заплати се определя с оглед на социално-икономическите условия в страната, включително нарастването на заетостта, конкурентоспособността и регионалните и секторните промени. Тяхната адекватност следва да се оценява най-малкото от гледна точка на покупателната им способност, връзката им с равнищата на брутното възнаграждение, разпределението и растежа. **Международно признатото равнище от 60 % от брутната медианна работна заплата и 50 % от брутната средна работна заплата може да спомогне за насочването на оценката на адекватността на минималната работна заплата спрямо брутното равнище на заплатите.**

(21а) Установяването на минимални работни заплати в целия Съюз е

стъпка в правилната посока в борбата с бедността сред работещите, но е недостатъчна за изкореняването на бедността, особено бедността сред жените, и за осигуряването на достоен живот за всички. Поради това допълнителните и допълващи мерки, като например приемането на схеми за минимален доход, са от съществено значение за постигане на целите и принципите на Европейския стълб на социалните права и за гарантиране, че всеки има право на достоен живот на всички етапи от живота, както и ефективен достъп до стоки и услуги, които дават възможност за това.

Изменение 28

Предложение за директива Съображение 22 а (ново)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(22а) като се има предвид прекомерно високият дял на жените в сектори с нископлатени работни места, установяването на минималните работни заплати може да допринесе значително за намаляване на съществуващите различия в заплащането между мъжете и жените, при условие че те бъдат установени на равнища, които насърчават равните възможности за жените да влязат на и да останат на пазара на труда, и че между работниците няма дискриминация или изключения, които биха могли да запазят различията в заплащането между мъжете и жените и подценяването на женския труд, заложен в традиционните различия между сектори и видове заетост.

Изменение 29

Предложение за директива Съображение 23

Текст, предложен от Комисията

(23) За да се гарантира функционирането на националните уредби на законоустановените минимални работни заплати е необходима ефективна система за правоприлагане, включваща проверки и инспекции на място. За повишаването на ефективността на правоприлагащите органи е необходимо също така тясно сътрудничество със социалните партньори, включително за да се преодолеят критични предизвикателства като тези, свързани с възлагането на дейности на подизпълнители, фиктивната самостоятелна заетост или нерегистрирания извънреден труд. Освен това **работниците** следва да имат лесен достъп до подходяща информация за приложимите законоустановени минимални работни заплати, за да се гарантира достатъчна степен на прозрачност и предвидимост относно условията им на труд.

Изменение

(23) За да се гарантира функционирането на, **и в съответствие с** националните уредби на законоустановените минимални работни заплати, **по-специално в рисковите сектори, включително в сектори с прекомерен дял на жени**, е необходима ефективна система за правоприлагане, включваща **засилени** проверки и инспекции на място. За повишаването на ефективността на правоприлагащите органи е необходимо също така тясно сътрудничество със социалните партньори, включително за да се преодолеят критични предизвикателства като тези, свързани с възлагането на дейности на подизпълнители, фиктивната самостоятелна заетост или нерегистрирания извънреден труд; **и проучване на равнищата на заплатите, разликата в заплащането и средните заплати на жените**. Освен това **всички работници** следва да имат **равнопоставен и** лесен достъп до подходяща информация за приложимите законоустановени минимални работни заплати, за да се гарантира достатъчна степен на прозрачност и предвидимост относно условията им на труд **и прилагането на техните права**.

Изменение 30

Предложение за директива Съображение 25

Текст, предложен от Комисията

(25) Надеждният мониторинг и събирането на данни са от ключово значение за осигуряването на реална защита на минималните работни заплати. Комисията следва да докладва всяка година на Европейския парламент и Съвета за своята оценка на промените във връзка с адекватността и обхвата на минималните работни заплати, като се базира на годишните данни и информацията, които ще се предоставят от държавите членки. Освен това напредъкът следва да бъде наблюдаван в рамките на процеса на координация на икономическата политика и политиката по заетостта на равнището на Съюза. В този контекст Комитетът по заетостта следва да прави ежегоден преглед на положението в държавите членки въз основа на изготвените от Комисията **доклади** и на други инструменти за многостранно наблюдение, като например сравнителния анализ.

Изменение

(25) Надеждният мониторинг и събирането на данни, **разбити по пол и възраст, в рамките на работната сила** са от ключово значение за осигуряването на реална защита на минималните работни заплати **и за мониторинга на тяхното свързано с пола измерение**. Комисията следва да докладва всяка година на Европейския парламент и Съвета за своята оценка на промените във връзка с адекватността и обхвата на минималните работни заплати, като се базира на годишните данни и информацията, които ще се предоставят от държавите членки. **Държавите членки следва да представят разбивка на данните и информация, предоставени по пол, възраст, увреждане, размер на предприятието и сектор**. Освен това напредъкът следва да бъде наблюдаван в рамките на процеса на координация на икономическата политика и политиката по заетостта на равнището на Съюза. В този контекст Комитетът по заетостта следва да прави ежегоден преглед на положението в държавите членки въз основа на изготвените от Комисията **и агенции на Европейския съюз като Европейския институт за равенство между половете (EIGE)**, както и на други инструменти за многостранно наблюдение, като например сравнителния анализ.

Изменение 31

Предложение за директива Съображение 28

Текст, предложен от Комисията

(28) Макар реформите и мерките, приети от държавите членки за

Изменение

(28) Макар реформите и мерките, приети от държавите членки за

насърчаване на адекватната защита на минималната работна заплата на работниците, да представляват стъпки в правилната посока, те не **бяха всеобхватни и систематични**. Освен това отделните държави може да не са склонни да подобрят адекватността и обхвата на минималните работни заплати поради схващането, че това би могло да се отрази неблагоприятно върху тяхната външна конкурентоспособност по отношение на разходите. Доколкото целите на настоящата директива не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки, а поради обхвата и последиците им могат да бъдат по-добре постигнати на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от Договора за Европейския съюз. В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигане на тези цели.

Изменение 32

Предложение за директива Съображение 31 а (ново)

Текст, предложен от Комисията

насърчаване на адекватната защита на минималната работна заплата на работниците, да представляват стъпки в правилната посока, те не **се справиха с разликите в областта на заетостта на половете и заплащането им, както и с бедността сред работещите**. Освен това отделните държави може да не са склонни да подобрят адекватността и обхвата на минималните работни заплати поради схващането, че това би могло да се отрази неблагоприятно върху тяхната външна конкурентоспособност по отношение на разходите. Доколкото целите на настоящата директива не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки, а поради обхвата и последиците им могат да бъдат по-добре постигнати на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от Договора за Европейския съюз. В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигане на тези цели.

Изменение

(31a) Процесът на сближаване по отношение на адекватните и по-справедливи минимални работни заплати следва да върви ръка за ръка със законодателното предложение на Комисията за мерки за прозрачност на заплащането. Директивата относно прозрачността на заплащането е важна стъпка, необходима за преодоляване на разликата в заплащането на жените

и мъжете,

Изменение 33

Предложение за директива

Член 1 – параграф 1 – уводна част

Текст, предложен от Комисията

1. С цел подобряване на условията на труд и живот в Съюза настоящата директива установява рамка за:

Изменение

1. С цел подобряване на условията на труд и живот в Съюза, **приобщаването във възходяща посока и равенството между половете,** настоящата директива установява рамка за:

Изменение 34

Предложение за директива

Член 1 – параграф 1 – буква а

Текст, предложен от Комисията

а) определяне на адекватни равнища на минималните работни заплати;

Изменение

а) определяне на адекватни равнища на минималните работни заплати, **които осигуряват възможност за достоен стандарт на живот и допринасят за намаляването на неравенството и разликата в заплащането между мъжете и жените;**

Изменение 35

Предложение за директива

Член 1 – параграф 1 – буква б

Текст, предложен от Комисията

б) достъпа на **работниците** до защита на минималната работна заплата под формата на работни заплати, определени чрез колективни трудови договори или под формата на законоустановена минимална работна заплата, когато такава съществува.

Изменение

б) достъпа на **всички работници** до защита на минималната работна заплата **без дискриминация,** под формата на работни заплати, определени чрез колективни трудови договори или под формата на законоустановена минимална работна заплата, когато

такава съществува.

Изменение 36

Предложение за директива Член 2 – параграф 1

Текст, предложен от Комисията

Настоящата директива се прилага спрямо **работниците** в Съюза, които имат трудов договор или трудово правоотношение по смисъла на закона, колективните трудови договори или установената практика, които са в сила във всяка държава членка, като се взема предвид съдебната практика на Съда на Европейския съюз.

Изменение

Настоящата директива се прилага спрямо **всички работници, при еднакви условия и без дискриминация**, в Съюза, които имат трудов договор или трудово правоотношение по смисъла на закона, колективните трудови договори или установената практика, които са в сила във всяка държава членка, като се взема предвид съдебната практика на Съда на Европейския съюз.

Изменение 37

Предложение за директива Член 1 – параграф 1 – буква а а (нова)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

аа) да се насърчават социалните партньори да създадат конкретни мерки за подобряване на равенството между половете в колективното договаряне;

Изменение 38

Предложение за директива Член 4 – параграф 2

Текст, предложен от Комисията

2. Държавите членки, в които обхватът на колективното договаряне е под 70 % от работниците по смисъла на член 2, предвиждат наред с това чрез

Изменение

2. Държавите членки, в които обхватът на колективното договаряне е под 70 % от работниците по смисъла на член 2, предвиждат наред с това чрез

закон след консултация със социалните партньори или чрез споразумение с тях, рамка от условия, благоприятстващи колективното договаряне, и изготвят план за действие за насърчаване на колективното договаряне. Планът за действие се оповестява публично и се съобщава на Европейската комисия.

закон след консултация със социалните партньори или чрез споразумение с тях, рамка от условия, благоприятстващи колективното договаряне, и изготвят **национален** план за действие за насърчаване на колективното договаряне. **Тези национални планове за действие засилват сближаването на заплатите във възходяща посока и установяват най-подходящите мерки и механизми за определяне на заплатите и увеличаване на обхвата на национално равнище с цел премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете и намаляване на неравенствата и дискриминацията.** Планът за действие се оповестява публично и се съобщава на Европейската комисия.

Изменение 39

Предложение за директива Член 5 – параграф 1

Текст, предложен от Комисията

1. Държавите членки, в които има законоустановени минимални работни заплати въвеждат необходимите мерки, за да гарантират, че определянето и актуализирането на законоустановените минимални работни заплати се извършват според критерии, **определени с оглед насърчаване на адекватността** с цел постигане на достойни условия на труд и живот, социално сближаване и конвергенция във възходяща посока. Държавите членки определят тези критерии в съответствие с националните си практики, в съответното национално законодателство, в решения на компетентните органи или в тристранни споразумения. Критериите се определят

Изменение

1. Държавите членки, в които има законоустановени минимални работни заплати, въвеждат необходимите мерки, за да гарантират, че определянето и актуализирането на законоустановените минимални работни заплати се извършват според критерии, **които осигуряват адекватност и справедливост** с цел постигане на достойни условия на труд и живот, **равни възможности, социална защита**, социално сближаване, **намаляване на неравенствата в областта на заплащането и между половете** и конвергенция във възходяща посока, **както и предотвратяване и намаляване на бедността, особено бедността при децата и бедността сред**

така, че да са *стабилни и* ясни.

работещите. Държавите членки определят тези критерии в съответствие с националните си практики, в съответното национално законодателство, в решения на компетентните органи или в тристранни споразумения. Критериите се определят така, че да са ясни.

Изменение 40

Предложение за директива Член 5 – параграф 2 – буква б

Текст, предложен от Комисията

б) общото равнище на брутните работни заплати и тяхното разпределение;

Изменение

б) общото равнище на брутните работни заплати и тяхното разпределение *с цел намаляване на социалното неравенство и неравенството между половете*;

Изменение 41

Предложение за директива Член 5 – параграф 2 – буква в

Текст, предложен от Комисията

в) темпа на растеж на брутните работни заплати;

Изменение

в) темпа на растеж на брутните работни заплати *с цел намаляване на неравенствата в заплащането*;

Изменение 42

Предложение за директива Член 5 – параграф 5 – буква г а (нова)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

га) *разликата в заплащането на жените и мъжете с цел нейното преодоляване*;

Изменение 43

Предложение за директива
Член 5 – параграф 4

Текст, предложен от Комисията

4. Държавите членки въвеждат необходимите мерки, за да гарантират редовното и своевременно актуализиране на законоустановените минимални работни заплати, за да се **запази** тяхната адекватност.

Изменение

4. Държавите членки въвеждат необходимите мерки, за да гарантират редовното и своевременно актуализиране на законоустановените минимални работни заплати, за да **продължи да се насърчава** тяхната адекватност.

Изменение 44

Предложение за директива
Член 5 – параграф 4 а (нов)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

4а. Актуализациите на законоустановените минимални работни заплати не засягат други механизми за подпомагане на доходите, като например държавната помощ за работниците в неравностойно положение и за работниците с увреждания, както е определено в Регламент № 651/2014 на Комисията^{1а}, или правата на подпомагане за инвалидност.

^{1а}Регламент (ЕС) № 651/2014 на Комисията от 17 юни 2014 г. за обявяване на някои категории помощи за съвместими с вътрешния пазар в приложение на членове 107 и 108 от Договора (ОВ L 187, 26.6.2014 г., стр. 1).

Изменение 45

Предложение за директива
Член 5 – параграф 5

Текст, предложен от Комисията

5. Държавите членки създават консултативни органи, които да съветват компетентните органи по въпросите, свързани със законоустановените минимални работни заплати.

Изменение

5. Държавите членки създават консултативни органи, които да съветват компетентните органи по въпросите, свързани със законоустановените минимални работни заплати, **включително разликите в заплащането на мъжете и жените и в пенсиите. Тези консултативни органи разполагат с достатъчно ресурси и:**

- се стремят да постигнат равенство между половете в състава си;**
- прилагат перспективата за равенство между половете във всички свои анализи;**
- редовно извършват оценка, отчитаща аспектите на пола.**

Изменение 46

Предложение за директива
Член 5 – параграф 5 а (нов)

Текст, предложен от Комисията

Изменение

5а. Неутрални по отношение на пола инструменти за оценка на работата и критерии за класификация се разработват в тясно сътрудничество със социалните партньори, като се вземат предвид фактори като условията на труд, степента на отговорност, възложена на работника, и физическите или умствените изисквания на работата, за да се прилага принципът на равно заплащане за труд с равна стойност между мъжете и жените в различните професионални сектори.

Изменение 47

Предложение за директива Член 6 – заглавие

Текст, предложен от Комисията

Разлики в размера и удръжки

Изменение

Равно третиране и удръжки

Изменение 48

Предложение за директива Член 6 – параграф 1

Текст, предложен от Комисията

1. Държавите членки могат да предвидят възможност за различни ставки на законоустановената минимална работна заплата за определени групи работници. Държавите членки ограничават до минимум тези разлики в размера, като гарантират, че всяка разлика е недискриминационна, пропорционална, ограничена във времето, ако това е релевантно, и е обективно и обосновано оправдана от законосъобразна цел.

Изменение

1. **Държавите членки гарантират равните възможности и равното третиране на работниците при прилагането на защитата на законоустановената минимална работна заплата.** Държавите членки могат да предвидят възможност за различни ставки на законоустановената минимална работна заплата за определени групи работници. Държавите членки ограничават до минимум тези разлики в размера, като гарантират, че всяка разлика е недискриминационна, пропорционална, ограничена във времето, ако това е релевантно, и е обективно и обосновано оправдана от законосъобразна цел.

Изменение 49

Предложение за директива Член 7 – параграф 1 – уводна част

Текст, предложен от Комисията

Държавите членки въвеждат необходимите мерки, за да гарантират, че социалните партньори участват своевременно и ефективно в определянето и актуализирането на

Изменение

Държавите членки въвеждат необходимите мерки, за да гарантират, че социалните партньори участват своевременно и ефективно в определянето и актуализирането на

законоустановената минимална работна заплата, включително чрез участие в консултативните органи по член 5, параграф 5, по-специално във връзка с:

законоустановената минимална работна заплата, включително чрез участие в консултативните органи по член 5, параграф 5, **като осигуряват обучения във връзка с борбата срещу дискриминацията и с равенството между половете за социалните партньори и компетентните органи** и по-специално във връзка с:

Изменение 50

Предложение за директива Член 7 – параграф 1 – буква г

Текст, предложен от Комисията

г) събирането на данни и извършването на проучвания с цел информиране на органите, определящи законоустановената минимална работна заплата.

Изменение

г) събирането на данни, **разбити по пол**, и извършването на проучвания с цел информиране на органите, определящи законоустановената минимална работна заплата.

Изменение 51

Предложение за директива Член 8 – заглавие

Текст, предложен от Комисията

8 **Реален** достъп на работниците до законоустановени минимални работни заплати

Изменение

8 **Равен и реален** достъп на работниците до законоустановени минимални работни заплати

Изменение 52

Предложение за директива Член 8 – параграф 1 – точка 1

Текст, предложен от Комисията

(1) засилват проверките и инспекциите на място, извършвани от инспекторатите по труда или от органите, отговарящи за правоприлагането в областта на

Изменение

(1) засилват проверките и инспекциите на място, извършвани от инспекторатите по труда или от органите, отговарящи за правоприлагането в областта на

законоустановените минимални работни заплати. Проверките и инспекциите са пропорционални и недискриминационни;

законоустановените минимални работни заплати, **и гарантират, че те разполагат с адекватни ресурси.** Проверките и инспекциите са пропорционални и недискриминационни **и се съсредоточават върху сектори с прекомерен дял на жените;**

Изменение 53

Предложение за директива Член 8 – параграф 1 – точка 3

Текст, предложен от Комисията

(3) гарантират, че информацията относно законоустановените минимални работни заплати се оповестява публично по ясен, изчерпателен и лесно достъпен начин.

Изменение

(3) гарантират, че информацията относно законоустановените минимални работни заплати се оповестява публично по ясен, изчерпателен и лесно достъпен начин, **включително като се осигурява достъп за работници с увреждания.**

Изменение 54

Предложение за директива Член 10 – параграф 1

Текст, предложен от Комисията

1. Държавите членки възлагат на своите компетентни органи да разработват ефективни инструменти за събиране на данни с цел наблюдение на обхвата и адекватността на минималните работни заплати.

Изменение

1. Държавите членки възлагат на своите компетентни органи, **в сътрудничество със социалните партньори,** да разработват ефективни инструменти за събиране на данни с цел наблюдение на обхвата и адекватността на минималните работни заплати. **При събирането на данни те се разграничават най-малко по пол, възрастова група, вид трудов договор (непълен или пълен работен ден) и сектор и включва междусекторен подход.**

Изменение 55

Предложение за директива
Член 10 – параграф 2 – буква а – подточка iv

Текст, предложен от Комисията

iv) равнището на обхвата на колективното договаряне;

Изменение

iv) равнището на обхвата на колективното договаряне **и постигнатия напредък по отношение на увеличаването на обхвата, по-специално за уязвимите работници;**

Изменение 56

Предложение за директива
Член 10 – параграф 2 – алинея 2

Текст, предложен от Комисията

Държавите членки предоставят статистическите данни и информацията, посочени в настоящия параграф, разбити по пол, възраст, увреждане, размер на дружеството и сектор.

Изменение

Държавите членки предоставят статистическите данни и информацията, посочени в настоящия параграф, **анонимизирани и** разбити по пол, възраст, увреждане, размер на дружеството и сектор, **и по възможност с оглед на расов и етнически произход. На тази основа държавите членки извършват анализ на въздействието по признак пол по отношение на обхвата и адекватността.**

Изменение 57

Предложение за директива
Член 10 – параграф 3

Текст, предложен от Комисията

3. Държавите членки гарантират, че информацията относно защитата на минималната работна заплата, включително колективните трудови договори и съдържащите се в тях разпоредби относно работните заплати, е прозрачна и достъпна за обществеността.

Изменение

3. Държавите членки гарантират, че информацията относно защитата на минималната работна заплата, включително колективните трудови договори и съдържащите се в тях разпоредби относно работните заплати, е прозрачна и **лесно** достъпна за обществеността **и в съответствие с принципите за прозрачност на**

заплащането.

Изменение 58

Предложение за директива Член 10 – параграф 4

Текст, предложен от Комисията

4. Комисията оценява данните, предоставени от държавите членки в докладите по параграф 2, и **докладва ежегодно** на Европейския парламент и на Съвета.

Изменение

4. Комисията оценява данните, предоставени от държавите членки в докладите по параграф 2, и **представя годишен доклад** на Европейския парламент и на Съвета. **Европейският парламент и Съветът могат да представят забележки по този доклад. В доклада се взема предвид перспективата за равенство между половете с междусекторен акцент и се прави оценка до каква степен развитието на минималните работни заплати допринася за премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете.**

Изменение 59

Предложение за директива Член 10 – параграф 5

Текст, предложен от Комисията

5. Въз основа на изготвения от Комисията доклад, Комитетът по заетостта, създаден съгласно член 150 от ДФЕС, извършва ежегодно преглед на насърчаването на колективното договаряне за определяне на работните заплати и адекватността на минималните работни заплати в държавите членки.

Изменение

5. Въз основа на изготвения от Комисията доклад, Комитетът по заетостта, създаден съгласно член 150 от ДФЕС, извършва ежегодно преглед на насърчаването на колективното договаряне за определяне на работните заплати и адекватността на минималните работни заплати **и свързаното им с пола измерение** в държавите членки.

Изменение 60

Предложение за директива Член 15 – параграф 1

Текст, предложен от Комисията

Комисията извършва оценка на директивата до *[пет]* години след датата на транспониране]. След това Комисията представя на Европейския парламент и на Съвета доклад, в който се прави преглед на изпълнението на директивата и предлага, доколкото е целесъобразно, законодателни изменения.

Изменение

Комисията извършва оценка на директивата до *[три]* години след датата на транспониране]. След това Комисията представя на Европейския парламент и на Съвета доклад, в който се прави преглед на изпълнението на директивата и предлага, доколкото е целесъобразно, законодателни изменения. ***Както оценката, така и докладът включват подход, съобразен с равенството между половете.***

ПРОЦЕДУРА НА ПОДПОМАГАЩАТА КОМИСИЯ

Пълни заглавия	Адекватни минимални работни заплати в Европейския съюз		
Позовавания	COM(2020)0682 – C9-0337/2020 – 2020/0310(COD)		
Водеща комисия Дата на обявяване в заседание	EMPL 11.11.2020		
Становище на Дата на обявяване в заседание	FEMM 11.11.2020		
Докладчик по становище Дата на назначаване	Lina Gálvez Muñoz 11.2.2021		
Разглеждане в комисия	10.5.2021	15.6.2021	30.9.2021
Дата на приемане	30.9.2021		
Резултат от окончателното гласуване	+: 25	–: 3	0: 4
Членове, присъствали на окончателното гласуване	Isabella Adinolfi, Simona Baldassarre, Vilija Blinkevičiūtė, Annika Bruna, Margarita de la Pisa Carrión, Frances Fitzgerald, Cindy Franssen, Helène Fritzon, Lina Gálvez Muñoz, Elżbieta Katarzyna Łukacijewska, Karen Melchior, Andželika Anna Możdżanowska, Sandra Pereira, Pina Picierno, Sirpa Pietikäinen, Samira Rafaela, Evelyn Regner, Diana Riba i Giner, Eugenia Rodríguez Palop, María Soraya Rodríguez Ramos, Christine Schneider, Sylwia Spurek, Jessica Stegrud, Ernest Urtasun, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Chrysoula Zacharopoulou, Marco Zullo		
Заместници, присъствали на окончателното гласуване	Sylvie Brunet, Aušra Maldeikienė, Predrag Fred Matić, Monika Vana		
Заместници (чл. 209, пар. 7), присъствали на окончателното гласуване	Łukasz Kohut		

ПОИМЕННО ОКОНЧАТЕЛНО ГЛАСУВАНЕ В ПОДПОМАГАЩАТА КОМИСИЯ

25	+
ID	Simona Baldassarre
PPE	Isabella Adinolfi, Frances Fitzgerald, Cindy Franssen, Aušra Maldeikienė, Sirpa Pietikäinen, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Elżbieta Katarzyna Łukacijewska
Renew	Sylvie Brunet, Karen Melchior, Samira Rafaela, María Soraya Rodríguez Ramos, Chrysoula Zacharopoulou, Marco Zullo
S&D	Vilija Blinkevičiūtė, Lina Gálvez Muñoz, Łukasz Kohut, Predrag Fred Matić, Pina Picierno, Evelyn Regner
The Left	Eugenia Rodríguez Palop
Verts/ALE	Diana Riba i Giner, Sylwia Spurek, Ernest Urtasun, Monika Vana

3	-
ECR	Jessica Stegrud, Margarita de la Pisa Carrión
S&D	Heléne Fritzon

4	0
ECR	Andželika Anna Mozdżanowska
ID	Annika Bruna
PPE	Christine Schneider
The Left	Sandra Pereira

Легенда на използваните знаци:

+ : „за“

- : „против“

0 : „въздържал се“