



Bryssel, 26. marraskuuta 2021
(OR. en)

14366/21

Toimielinten välinen asia:
2020/0310(COD)

SOC 692
EMPL 520
CODEC 1544

ILMOITUS

Lähetäjä:	Pysyvien edustajien komitea (Coreper I)
Vastaanottaja:	Neuvosto
Kom:n asiak. nro:	COM(2020) 682 final
Asia:	Ehdotus EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVIKSI riittävien vähimmäispalkkojen puitteista Euroopan unionissa – Yleisnäkemys

I JOHDANTO

Komissio toimitti 28. lokakuuta 2020 ehdotuksen direktiiviksi riittävistä vähimmäispalkkoista Euroopan unionissa. Ehdotuksella pyritään luomaan jäsenvaltioille neljä päävelvoitetta, jotka ovat seuraavat:

- 1) edistetään työehtosopimusneuvotteluja erityisesti palkanmuodostuksen osalta,
- 2) noudatetaan tiettyjä menettelyllisiä velvoitteita, jos ja kun jäsenvaltiot määrittävät tai päivittävät lakisääteisiä vähimmäispalkkoja ja arvioivat niiden riittävyyttä,

- 3) toteutetaan toimenpiteitä, joilla parannetaan työntekijöiden, joilla on kansallisen lainsäädännön nojalla oikeus vähimmäispalkkaan, tosiasiallista pääsyä vähimmäispalkkasuojan piiriin, ja
- 4) kerätään tietoja ja raportoidaan niistä komissiolle vähimmäispalkkasuojan kattavuuden ja riittävyyden seuraamiseksi.

Komissio pyrkii tällä aloitteella edistämään erityisesti Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteiden 6 (palkat) ja 8 (työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työntekijöiden osallistuminen) täytäntöönpanoa.

Asiaankuuluvan oikeusperustan eli SEUT 153 artiklan 2 kohdan ja 153 artiklan 1 kohdan b alakohdan mukaan neuvosto tekee ratkaisunsa määräenemmistöllä tavallista lainsäätämisyjärjestystä noudattaen.

Euroopan parlamentti hyväksyi valtuutuksensa 25. marraskuuta 2021.

Talous- ja sosiaalikomitea antoi lausuntonsa¹ täysistunnossaan 25. maaliskuuta 2021.

Alueiden komitea antoi lausuntonsa² täysistunnossaan 19. maaliskuuta 2021.

II. ASIAN KÄSITTELY SLOVENIAN PUHEENJOHTAJAKAUDELLA

Puheenjohtajavaltio Slovenian työ perustuu puheenjohtajakolmikkoon kuuluvien kumppaneiden, Saksan ja Portugalin, puheenjohtajakausien aikana saavutettuun hyvään edistymiseen, sellaisena kuin siitä kerrotaan puheenjohtajavaltio Portugalin tilanneselvityksessä³. Puheenjohtajavaltio Slovenia esitti sosiaalityöryhmälle neljä peräkkäistä kompromissiehdotusta, joista keskusteltiin kuuden täyden työryhmäkokouspäivän aikana ja monissa kahdenvälisissä keskusteluissa kaikilla tasoilla.

¹ Asiakirja 7886/21.

² Asiakirja 7421/21.

³ Asiakirja 9142/21 + COR1.

Puheenjohtajavaltion tavoitteet olivat monitahoiset sen ohjatessa keskusteluja työryhmätasolla:

- 1) Ottaen huomioon SEUT 153 artiklan 5 kohtaan sisältyvän erityisen poikkeuksen, jossa turvataan jäsenvaltioiden toimivalta vähimmäispalkkojen määrittämisen osalta, puheenjohtajavaltio pyrki mukauttamaan tekstiä neuvoston oikeudellisen yksikön kirjallisen kannanoton⁴ perusteella.
- 2) Puheenjohtajavaltio kuuli huolellisesti ja perusteellisesti kansallisten työmarkkinamallien ja palkanmuodostusjärjestelmien erilaisuudesta johtuvia valtuuskuntien huolenaiheita. Lisäksi puheenjohtajavaltio pyrki ponnekkaasti parantamaan tekstin yleistä teknistä laatua.
- 3) Työskentely on ollut tiivistä, ja siinä on pyritty löytämään kompromissiratkaisuja valtuuskuntien erilaisiin huolenaiheisiin tasapainoisen tekstin aikaansaamiseksi ja jotta tekstille saataisiin jäsenvaltioiden laajan enemmistön tuki.

Tärkeimmät neuvoston valmisteluelimissä käsitellyt kysymykset on esitetty lyhyesti jäljempänä.

⁴ Asiakirja 6817/21.

Tärkeimmät neuvoston valmisteluelimissä käsitellyt kysymykset

1) Riittäviä vähimmäispalkkoja koskeva menettelykehys (otsikko, 1 artikla, johdanto-osan 15 kappale)

Työryhmä keskusteli laajasti tämän direktiivin luonteesta ja kohdealasta sekä siitä, millaisista velvoitteista direktiivissä säädetään. Keskustelun jälkeen direktiivin nimeen ja eri puolille tekstiä tehdyillä muutoksilla on selvennetty, että tässä direktiivissä vahvistetaan unionin menettelypuitteet riittäville vähimmäispalkkoille.

Lisäksi on selvennetty, että riittävyyden tavoitteeseen pyritään eri keinoin sen mukaan, onko vähimmäispalkkasuoja taattu lakisääteisellä vähimmäispalkalla, yksinomaan palkanmuodostusta koskevilla työehtosopimusneuvotteluilla vai näiden kahden lähestymistavan yhdistelmällä:

Lakisääteisten vähimmäispalkkojen määrittämisen osalta II luvussa säädetään erilaisista menettelyllisistä velvoitteista, joilla edistetään lakisääteisten vähimmäispalkkojen asettamista riittävälle tasolle puuttumatta kuitenkaan jäsenvaltioiden toimivaltaan määrittää tämä taso.

Työehtosopimusneuvotteluissa vahvistettujen vähimmäispalkkojen osalta, myös niissä jäsenvaltioissa, joissa palkat perustuvat yksinomaan työehtosopimusneuvotteluihin, työehtosopimusneuvottelujen edistäminen on keino parantaa vähimmäispalkkojen suojaa, koska työehtosopimusneuvottelujen kattavuuden parantaminen edistää riittäviä vähimmäispalkkoja (johdanto-osan 19 kappale).

Direktiivin 1 artiklaa (ja johdanto-osan 15 kappaletta) on virtaviivaistettu vastaamaan paremmin direktiivin keskeisiä säännöksiä: direktiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohta vastaa lakisääteisten vähimmäispalkkojen riittävyyden edistämistä koskevaa II lukua, aa (uusi) alakohta työehtosopimusneuvottelujen edistämistä koskevaa 4 artiklaa ja b alakohta 8, 9, 10 a, 11 ja 12 artiklaa, jotka koskevat työntekijöiden voimassa olevien yksilöllisten vähimmäispalkkaoikeuksien täytäntöönpanoa.

2) Yleisesti sovellettavien työehtosopimusten rinnastaminen työehtosopimukseen (3 artikla)

Ehdotus sisältää erilaisia säännöksiä lakisääteisistä vähimmäispalkoista ja työehtosopimuksissa määritetyistä vähimmäispalkoista. Sen vuoksi näiden kahden välinen ero on ratkaisevan tärkeä. Koska yleisesti sovellettavien työehtosopimusten sisältö perustuu kuitenkin työmarkkinaosapuolten sopimukseen eikä julkisoikeudelliseen toimeen, minkä nojalla niitä sovelletaan tiettyyn työntekijäryhmään, on selvennetty, että yleisesti sovellettavia työehtosopimuksia ei pidetä lakisääteisinä vähimmäispalkkoina.

Samoin on selvennetty, että merityötä koskevan yleissopimuksen mukaisen merenkulkijoiden vähimmäispalkan määrittämismekanismin tuloksia olisi käsiteltävä samalla tavalla kuin työehtosopimuksia.

3) Palkanmääritystä koskevien työehtosopimusneuvottelujen edistäminen (4 ja 13 artikla, johdanto-osan 19 kappale)

On selvennetty, että työehtosopimusneuvottelujen kattavuuden lisäämisen tavoitteena on parantaa työehtosopimusten mukaista palkanmuodostusta ja siten edistää vähimmäispalkkojen riittävyyttä. Koska jäsenvaltiot eivät voi velvoittaa työmarkkinaosapuolia tekemään työehtosopimuksia, mainitussa johdanto-osan kappaleessa todetaan selvästi, että työehtosopimusneuvottelujen 70 prosentin kattavuus ei ole tavoite vaan ainoastaan kynnysarvo, joka käynnistää veloitteen luoda puitteet mahdollistaville edellytyksille ja laatia toimintasuunnitelma työehtosopimusneuvottelujen edistämiseksi. Lisäksi 13 artiklassa todetaan nimenomaisesti, että jäsenvaltiot voivat antaa toimintasuunnitelman laatimisen työmarkkinaosapuolten tehtäväksi.

4) Lakisääteisten vähimmäispalkkojen riittävyyden edistäminen (5 artikla, johdanto-osan 20–21 kappale)

Ehdotuksen 5 artikla oli työryhmän työskentelyn keskiössä kaikissa sen kokouksissa, ja monet valtuuskunnat kehottivat lieventämään siinä vahvistettuja velvoitteita. Toiset taas kannattivat komission alkuperäistä ehdotusta. Näiden keskustelujen jälkeen tehtiin joitakin mukautuksia. Peräkkäisillä puheenjohtajakausilla tehdyllä työllä ei kuitenkaan puututtu lakisääteisten vähimmäispalkkojen riittävyyden edistämistä koskevien säännösten keskeiseen sisältöön.

Vaikka valtuuskunnat kehottivat useaan otteeseen sallimaan 5 artiklan 2 kohdan osatekijöiden joustavamman käytön, puheenjohtajavaltio jätti voimaan velvoitteen käyttää kaikkia kyseisen kohdan neljää osatekijää. Oikeudellisen yksikön kirjallinen kannanotto huomioon ottaen on kuitenkin selvennetty, että jäsenvaltiot voivat päättää osatekijöiden merkityksestä ja suhteellisesta painoarvosta vallitsevien kansallisten sosioekonomisten olosuhteidensa mukaisesti.

Lisäksi jäsenvaltioiden velvollisuus käyttää suuntaa-antavia viitearvoja lakisääteisten vähimmäispalkkojensa riittävyyden arvioimiseksi säilytettiin, mutta samalla täsmennettiin, että kukin jäsenvaltio voi valita käyttämänsä suuntaa-antavat viitearvot. Monet jäsenvaltiot arvostelivat sitä, että komission alkuperäisessä ehdotuksessa painotettiin voimakkaasti 50:tä prosenttia bruttomääräisestä keskipalkasta ja 60:tä prosenttia bruttomediaanipalkasta mahdollisina suuntaa-antavina viitearvoina. Nämä jäsenvaltiot kehottivat toteamaan, että riittävyydessä ei ole kyse ainoastaan oikeudenmukaisuudesta (vähimmäispalkan ja muiden palkkojen välinen suhde tietyssä jäsenvaltiossa) vaan myös vähimmäispalkan kohtuullisuudesta 5 artiklan 1 kohdan ja Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteen 6⁵ mukaisesti. Kohtuullisuutta mittaavia indikaattoreita käytetään pääasiassa kansallisella tasolla. Sen vuoksi puheenjohtajavaltio rajasi 5 artiklan 3 kohdassa olevan viitearvojen kuvauksen "yleisesti käytettyihin" ja laajensi johdanto-osan 21 kappaleessa olevaa esimerkkiluetteloa tällaisista viitearvoista. Puheenjohtajavaltio otti tässä yhteydessä huomioon sen, että sosiaalityöryhmän viimeisimmässä kokouksessa asiasta esitettiin vielä paljon kommentteja. Jäsenvaltiot olivat vaatineet asian selkeyttämistä. Jotkin jäsenvaltiot kehottivat poistamaan 50 ja 60 prosentin viitearvot ja toiset halusivat palata lähemmäs komission ehdotusta. Kumpikaan vaihtoehto ei tosin saanut enemmistön kannatusta.

5

"Periaate 6 (palkat)

- a) Työntekijöillä on oikeus oikeudenmukaiseen palkkaan, joka mahdollistaa kohtuullisen elintason.
- b) Työntekijöiden on saatava riittävä vähimmäispalkka, joka tyydyttää työntekijän ja hänen perheensä tarpeet kansallisissa taloudellisissa ja sosiaalisissa olosuhteissa, ja samalla on turvattava työhön pääsy ja säilytettävä kannustimet työpaikan etsimiseen. Työssäkäyvien köyhyys on estettävä."

Kaikkien jäsenvaltioiden velvollisuutta päivittää lakisääteiset vähimmäispalkkansa säännöllisesti ja oikea-aikaisesti käyttäen 5 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädettyjä kriteerejä ei muutettu. On kuitenkin lisätty uusi 2 a kohta ja uusi johdanto-osan 20 a kappale, jotta voidaan ottaa huomioon useiden sellaisten jäsenvaltioiden erityistilanne, jotka käyttävät indeksointikaavaa korottaakseen lakisääteisten vähimmäispalkkojensa tasoa näiden säännöllisten päivitysten välissä.

5) Vaihtelut ja vähennykset (6 artikla, 7 artiklan c alakohta, johdanto-osan 22 kappale)

Johdanto-osan 22 kappaleessa on selvennetty, että vaihtelut ja vähennykset voivat tietyissä tapauksissa vaikuttaa kielteisesti lakisääteisten vähimmäispalkkojen riittävyyteen, minkä vuoksi on tärkeää pyrkiä välttämään niiden laajamittaista käyttöä. Lisäksi täsmennettiin, että perussopimuksissa vähimmäispalkkojen määrittämistä – ja siten myös vaihteluista ja vähennyksistä päättämistä – koskeva toimivalta jätetään jäsenvaltioille, joiden on noudatettava syrjimättömyyden ja suhteellisuuden periaatteita unionin oikeuden yleisinä periaatteina.

6) Julkiset hankinnat (9 artikla, johdanto-osan 24 kappale)

Ottaen huomioon Euroopan komission aikomuksen muistuttaa luonteeltaan toteavassa säännöksessä julkisia hankintoja koskevien direktiivien velvoitteista, jotta voidaan tukea ja vahvistaa näiden direktiivien täytäntöönpanoa, puheenjohtajavaltiot ovat mukauttaneet kyseistä artiklaa ja kyseistä johdanto-osan kappaletta edelleen direktiivien sanamuotoon.

7) Seuranta ja tiedonkeruu (10 artikla, johdanto-osan 25 kappale)

Seuranta ja tiedonkeruu koskevat 10 artiklan säännökset olivat merkittävä huolenaihe monille jäsenvaltioille, koska ne pelkäsivät byrokratian lisääntymistä ilman, että säännökset tuovat selvää lisäarvoa. Erityisen huolestuttava oli velvollisuus antaa eriteltyjä tietoja, etenkin toimintarajoitteen mukaan eriteltyjä tietoja, koska yksityisyssyistä tällaisia tietoja kerätään vain harvoin. Puheenjohtajavaltion ja valtuuskuntien Euroopan komission kanssa käymien tiiviiden keskustelujen jälkeen 10 artiklan tekstiä muutettiin seuraavasti jäsenvaltioiden huolenaiheiden huomioon ottamiseksi:

- Kun otetaan huomioon, että vähimmäispalkat eivät yleensä muutu merkittävästi vuodesta toiseen, vuotuista raportointia koskeva velvoite katsottiin monissa jäsenvaltioissa tarpeettomaksi rasitteeksi. Sen vuoksi velvoitetta muutettiin niin, että tiedot on nyt toimitettava joka toinen vuosi.
- Johdanto-osan kappaleessa selvennettiin, että jäsenvaltiot voivat valita, mitä tietolähteitä ne käyttävät, ja erityisesti että ne voivat käyttää kansallisia tietoja, otantatutkimuksia ja arvioita parempien tietolähteiden puuttuessa.
- Velvollisuuden toimittaa eriteltyjä tietoja liittyy nyt suojalauseke, jonka mukaan nämä tiedot on toimitettava vain siltä osin kuin ne ovat jäsenvaltion saatavilla.
- Kuvausta tiedoista, jotka jäsenvaltioiden on toimitettava, muutettiin toimituksellisista syistä. Jotta voitiin keventää raportointivelvoitteita ja ottaa huomioon, mitkä tiedot ovat helposti saatavilla, tehtiin seuraavat mukautukset:
 - jäsenvaltioiden on ainoastaan annettava kuvaus lakisääteisistä vähimmäispalkoista tehtävistä vähennyksistä ja vaihteluista;
 - pelkästään työehtosopimuksilla tarjotun vähimmäispalkkasuojan osalta:
 - työehtosopimuksissa sovittuja vähimmäispalkkoja koskeva raportointi rajoittuu alhaisimpiin palkkatasoihin, jotka on vahvistettu matalapalkkaisia työntekijöitä koskevissa työehtosopimuksissa, tai niiden arviointiin sekä niiden piiriin kuuluvien työntekijöiden osuuteen,
 - sellaisten työntekijöiden palkkoja koskevan raportoinnin osalta, jotka eivät kuulu työehtosopimusten piiriin, tiedot voidaan ilmoittaa maksettujen palkkojen perusteella.
- Komission ehdotukseen sisältyi säännös, jolla komissiolle olisi nimenomaisesti annettu valtuudet pyytää jäsenvaltioita toimittamaan lisätietoja tapauskohtaisesti. Tämä säännös ei saanut tukea. Koska komissio voi aina pyytää tietoja hyvän yhteistyön yleisen periaatteen mukaisesti, tämä säännös poistettiin.

- Komission ehdotuksen 10 artiklan 5 kohdan mukaan työllisyyskomitean olisi vuosittain tarkasteltava palkanmäärittäystä koskevien työehtosopimusneuvottelujen edistämistä ja vähimmäispalkkojen riittävyyttä jäsenvaltioissa. Koska työllisyyskomitean tehtävät johtuvat suoraan SEUT 150 artiklasta ja koska kyseisessä määräyksessä valtuutetaan neuvosto tekemään päätös kyseisen komitean perustamisesta, tässä direktiivissä ei pitäisi täsmentää näitä tehtäviä tarkemmin. Sen vuoksi viittaus työllisyyskomitean suorittamaan tarkasteluun on siirretty johdanto-osan kappaleeseen, ja sillä muistutetaan, että perussopimuksen mukaan neuvosto ja komissio voivat pyytää tällaista tarkastelua. Kun otetaan huomioon, että työllisyyskomitea käsittelee ainoastaan työllisyyspolitiikkaa (SEUT, IX osasto, 143–150 artikla) ja sosiaalisen suojelun komitea sosiaalipolitiikkaa (SEUT, X osasto, 151–160 artikla, mukaan lukien työehdot – 153 artiklan 2 kohdan b alakohta), viimeksi mainittu on lisätty johdanto-osaan.

8) Tietojen asettaminen työntekijöiden saataville (10 a artikla (uusi), johdanto-osan 25 a kappale (uusi))

Komission ehdotus sisälsi säännöksiä, joiden mukaan työntekijöille on tiedotettava vähimmäispalkkasuojasta 8 artiklan 3 kohdan ja 10 artiklan 3 kohdan nojalla. Tekstin selkeyttämiseksi nämä kaksi säännöstä on yhdistetty uuteen 10 a artiklaan.

9) Muutoksenhakuoikeus ja seuraamukset (11 ja 12 artikla, johdanto-osan 26 ja 26 a kappale)

Valtuuskuntien pyynnöstä on selvennetty, että muutoksenhakuoikeus ja velvollisuus soveltaa seuraamuksia koskevat ainoastaan vähimmäispalkkasuojaan liittyviä oikeuksia, jotka on jo vahvistettu kansallisessa lainsäädännössä. Niiden seuraamusten osalta, joita jäsenvaltioiden on määrä määrätä vähimmäispalkkaa koskevien oikeuksien rikkomisesta, on selvennetty, että työehtosopimusten täytäntöönpanoa koskeviin sääntöihin sisältyvät sopimusperusteiset seuraamukset ovat riittäviä 12 artiklan noudattamiseksi.

Valtuuskuntien laaja enemmistö kannatti pysyvien edustajien komiteassa 24. marraskuuta 2021 puheenjohtajavaltion tekemää työtä ja oli puheenjohtajavaltion kanssa samaa mieltä siitä, että esitetty teksti vastaa neuvoston painopistettä. Monet valtuuskunnat korostivat, että tekstiin ei pitäisi tehdä uusia muutoksia, koska siinä on löydetty herkkä tasapaino eikä mukautusvaraa enää ole. Valtuuskunnat olivat yhtä mieltä siitä, että teksti on riittävän valmis, jotta se voidaan toimittaa TSTK-neuvoston käsiteltäväksi ja hyväksyttäväksi. Vain DK ilmoitti äänestävänsä vastaan.

Jäljellä olevat varaumat

Yleiset tarkasteluvaraumat: AT, DE, EE, FI, HU, PL, RO ja SE

Parlamentaariset varaumat: NL

III LOPUKSI

TSTK-neuvostoa pyydetään hyväksymään tämän selvityksen liitteessä oleva teksti (yleisnäkemys) ja valtuuttamaan puheenjohtajavaltio aloittamaan asiaa koskevat neuvottelut Euroopan parlamentin ja komission edustajien kanssa.

Ehdotus:

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI

riittävien vähimmäispalkkojen puitteista Euroopan unionissa

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 153 artiklan 2 kohdan yhdessä sen 153 artiklan 1 kohdan b alakohdan kanssa,

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

sen jälkeen kun esitys lainsäätämisyksikössä hyväksyttäväksi säädökseksi on toimitettu kansallisille parlamenteille,

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon⁶,

ottavat huomioon alueiden komitean lausunnon⁷,

noudattavat tavallista lainsäätämisyksiköstä,

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 3 artiklan mukaisesti unionin päämääränä on muun muassa edistää kansojensa hyvinvointia ja pyrkiä Euroopan kestäväan kehitykseen, jonka perustana on erittäin kilpailukykyinen sosiaalinen markkinatalous.

⁶ EUVL C , , s. .

⁷ EUVL C , , s. .

- (2) Euroopan unionin perusoikeuskirjan⁸ 31 artiklassa määrätään, että jokaisella työntekijällä on oikeus terveellisiin, turvallisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin.
- (3) Euroopan sosiaalisen peruskirjan mukaan kaikilla työntekijöillä on oikeus kohtuullisiin työolosuhteisiin. Siinä tunnustetaan erityisesti kaikkien työntekijöiden oikeus kohtuulliseen palkkaan, joka on riittävä turvaamaan tyydyttävän elintason heille ja heidän perheilleen, kaikkien työntekijöiden ja työnantajien oikeus yhdistymisvapauteen kansallisissa tai kansainvälisissä järjestöissä heidän taloudellisten ja sosiaalisten etujensa suojelemiseksi sekä kollektiivinen neuvotteluoikeus.
- (4) Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin – jota koskeva julistus annettiin 17 päivänä marraskuuta 2017 Göteborgissa – II luvussa vahvistetaan periaatteet, jotka osoittavat, miten voidaan saavuttaa oikeudenmukaiset työolot. Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteessa nro 6 vahvistetaan työntekijöiden oikeus kohtuulliseen palkkaan, joka takaa kohtuullisen elintason. Siinä todetaan myös, että työntekijöiden on saatava riittävä vähimmäispalkka, joka tyydyttää työntekijän ja hänen perheensä tarpeet kansallisissa taloudellisissa ja sosiaalisissa olosuhteissa, ja samalla on turvattava työhön pääsy ja säilytettävä kannustimet työpaikan etsimiseen. Lisäksi siinä muistutetaan, että työssäkäyvien köyhyyttä on ehkäistävä ja että kaikki palkat on vahvistettava avoimella ja ennustettavalla tavalla kansallisten käytäntöjen mukaisesti ja työmarkkinaosapuolten itsenäisyyttä kunnioittaen.

⁸ Euroopan unionin perusoikeuskirja (2012/C 326/02) (EUVL C 326, 26.10.2012, s. 391).

- (5) Jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikan suuntaviivoista annetun neuvoston päätöksen (EU) 2020/1512⁹ suuntaviivassa 5 kehoitetaan jäsenvaltioita varmistamaan työmarkkinaosapuolten tosiasiallinen osallistuminen palkanmääritykseen, tarjoamaan oikeudenmukaiset palkat, jotka mahdollistavat kohtuullisen elintason, ja mahdollistamaan palkkojen asianmukainen reagoivuus tuottavuuden kehitykseen siten, että tavoitteena on ylöspäin suuntautuva lähentyminen. Suuntaviivassa myös kehoitetaan jäsenvaltioita edistämään palkanmääritykseen liittyvää työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ja työehtosopimusneuvotteluja. Lisäksi siinä kehoitetaan jäsenvaltioita ja työmarkkinaosapuolia varmistamaan, että kaikilla työntekijöillä on riittävä ja oikeudenmukainen palkka työehtosopimusten nojalla tai riittävä lakisääteinen vähimmäispalkka, ottaen huomioon niiden vaikutus kilpailukykyyn, työpaikkojen syntymiseen ja työssäkäyvien köyhyYTEEN. Vuotuisessa kestävän kasvun strategiassa 2021¹⁰ todetaan, että jäsenvaltioiden olisi hyväksyttävä toimenpiteitä, joilla varmistetaan oikeudenmukaiset työolot. Lisäksi vuotuisessa kestävän kasvun strategiassa 2020¹¹ muistutettiin, että yhteiskunnallisten erojen kasvaessa on tärkeää varmistaa, että kaikki työntekijät saavat oikeudenmukaisen palkan. Joillekin jäsenvaltioille on myös annettu useita vähimmäispalkkoihin liittyviä maakohtaisia suosituksia.
- (6) Paremmista työ- ja elinoloista, myös riittävän vähimmäispalkan avulla, on etua sekä työntekijöille että yrityksille unionissa, ja ne ovat edellytys osallistavalle ja kestäväälle kasvulle. Puuttumalla vähimmäispalkkasuojan kattavuudessa ja riittävyydessä oleviin suuriin eroihin parannetaan EU:n työmarkkinoiden oikeudenmukaisuutta ja edistetään taloudellista ja sosiaalista kehitystä sekä ylöspäin suuntautuvaa lähentymistä. Kilpailun sisämarkkinoilla olisi perustuttava korkeisiin sosiaalisiin normeihin, innovointiin ja tuottavuuden kohenemiseen samalla kun varmistetaan tasapuoliset toimintaedellytykset.

⁹ Neuvoston päätös (EU) 2020/1512, annettu 13 päivänä lokakuuta 2020, jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikan suuntaviivoista (EUVL L 344, 19.10.2020, s. 22–28).

¹⁰ Komission tiedonanto COM(2020) 575 final.

¹¹ Komission tiedonanto COM(2019) 650 final.

- (7) Kun vähimmäispalkka on asetettu riittävälle tasolle, sillä turvataan muita heikommassa asemassa olevien työntekijöiden tulot, autetaan varmistamaan kohtuullinen elintaso ja rajoitetaan tulojen vähenemistä huonoina aikoina. Vähimmäispalkkoilla edistetään kestävää kotimaista kysyntää, vahvistetaan työnteon kannustimia sekä vähennetään palkkaeroja ja työssäkäyvien köyhyyttä.
- (8) Naiset, nuoret ja matalan osaamistason työntekijät sekä toimintarajoitteiset henkilöt saavat vähimmäispalkkaa tai ovat matalapalkkaisia todennäköisemmin kuin muut ryhmät. Talouden taantumien, kuten covid-19-kriisin, aikana vähimmäispalkan merkitys matalapalkkaisten työntekijöiden suojelemisessa kasvaa, ja se on keskeisen tärkeä kestävän ja osallistavan talouden elpymisen tukemiseksi. Vähimmäispalkkaan liittyviin seikkoihin puuttuminen edistää sukupuolten tasa-arvoa, kaventaa sukupuolten välisiä palkka- ja eläke-eroja sekä auttaa naisia pois köyhyydestä.
- (9) Covid-19-pandemialla on merkittävä vaikutus palvelualaan ja pieniin yrityksiin, joissa molemmissa on suuri osuus vähimmäispalkan saajia. Vähimmäispalkat ovat tärkeitä myös, kun tarkastellaan työmarkkinoita muokkaavia rakenteellisia suuntauksia, joille on yhä ominaisempaa epätyypillisten ja epävarmojen työsuhteiden suuri osuus. Nämä suuntaukset ovat lisänneet työpaikkojen polarisoitumista, mikä on kasvattanut matalapalkkaisten ja vähän ammattitaitoa vaativien työpaikkojen osuutta useimmissa jäsenvaltioissa ja lisännyt palkkaeroja joissakin niistä.
- (10) Kaikissa jäsenvaltioissa on vähimmäispalkkasuoja, mutta joissakin se on vahvistettu lainsäädännössä tai hallinnollisissa määräyksissä ja työehtosopimuksissa ja joissakin taas yksinomaisesti työehtosopimuksissa.
- (11) Työehtosopimuksissa vahvistettu vähimmäispalkkasuoja matalapalkka-ammateissa on useimmissa tapauksissa riittävä; useissa jäsenvaltioissa lakisääteiset vähimmäispalkat ovat alhaiset verrattuna muihin palkkoihin taloudessa. Vuonna 2018 lakisääteinen vähimmäispalkka ei tarjonnut riittävää tuloa naimattomalle vähimmäispalkan saajalle, vaan tulot alittivat köyhyysriskirajan yhdeksässä jäsenvaltiossa. Lisäksi alennettujen vähimmäispalkkojen käyttö (vaihtelut) ja vähennykset lakisääteisistä vähimmäispalkkoista vaikuttavat kielteisesti niiden riittävyyteen.

- (12) Kaikilla työntekijöillä unionissa ei tosiasiaassa ole vähimmäispalkan tarjoamaa suojaa, sillä joissakin jäsenvaltiossa jotkin työntekijät saavat käytännössä lakisääteistä vähimmäispalkkaa pienempää palkkaa, koska sääntöjä ei noudateta, vaikka he kuuluvatkin vähimmäispalkkasuojan piiriin. Tällaisen sääntöjen noudattamatta jättämisen on todettu vaikuttavan erityisesti naisiin, nuoriin työntekijöihin, toimintarajoitteisiin henkilöihin ja maataloustyöntekijöihin. Jäsenvaltioissa, joissa vähimmäispalkkasuoja perustuu vain työehtosopimuksiin, suojan ulkopuolelle jäävien työntekijöiden osuuden arvioidaan olevan 2–55 prosenttia kaikista työntekijöistä.
- (13) Vahvoilla työehtosopimusneuvotteluilla edistetään riittävää vähimmäispalkkasuojaa, mutta perinteiset työehtosopimusneuvottelurakenteet ovat heikentyneet viime vuosikymmeninä, osaksi siksi, että talouden rakenteessa ovat yleistyneet vähemmän järjestäytyneet alat ja ammattiliittojen jäsenmäärät ovat vähentyneet epätyypillisen työn ja uusien työmuotojen lisääntyessä.
- (14) Komissio on kuullut Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 154 artiklan mukaisesti työnantajia ja työntekijöitä kaksivaiheisessa prosessissa mahdollisista toimista, joilla voitaisiin puuttua riittävään vähimmäispalkkasuojaan liittyviin haasteisiin unionissa. Työmarkkinaosapuolet eivät päässeet sopimukseen neuvottelujen aloittamisesta näistä asioista. On kuitenkin tärkeää toteuttaa toimia unionin tasolla, jotta voidaan edistää sitä, että työntekijöitä unionissa suojataan riittävällä vähimmäispalkalla, ottaen huomioon työmarkkinaosapuolten kuulemisen tulokset.
- (15) Tässä direktiivissä vahvistetaan unionin tason puitteet, joilla edistetään riittävää vähimmäispalkkatasoa, palkanmuodostusta koskevia työehtosopimusneuvotteluja, erityisesti pienipalkkaisten hyväksi, ja työntekijöiden tosiasiallista pääsyä vähimmäispalkkasuojan piiriin siltä osin kuin vähimmäispalkat on määritelty lakisääteisen vähimmäispalkan muodossa tai työehtosopimuksissa vahvistettujen palkkojen muodossa.

- (16) Tässä direktiivissä noudatetaan Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 153 artiklan 5 kohdan nojalla säilytettyä jäsenvaltioiden toimivaltaa kaikilta osin, eikä sillä pyritä yhdenmukaistamaan vähimmäispalkkojen tasoa unionissa eikä perustamaan yhdenmukaista mekanismia vähimmäispalkkojen määrittämiseksi. Direktiivillä ei puututa jäsenvaltioiden oikeuteen asettaa lakisääteiset vähimmäispalkat tai edistää työehtosopimusten tarjoaman vähimmäispalkkasuojan piiriin pääsemistä kunkin maan lakien, käytäntöjen ja erityispiirteiden mukaisesti sekä kansallista toimivaltaa ja työmarkkinaosapuolten sopimusvapautta kunnioittaen. Tässä direktiivissä säädetään menettelyllisistä velvoitteista. Siinä ei velvoiteta jäsenvaltioita, joissa vähimmäispalkkasuoja on varmistettu yksinomaisesti työehtosopimuksilla, ottamaan käyttöön lakisääteistä vähimmäispalkkaa eikä tekemään työehtosopimuksista yleisesti sovellettavia. Direktiivillä ei myöskään vahvisteta palkkatasoa, joka kuuluu työmarkkinaosapuolten sopimusvapauteen kansallisella tasolla ja jäsenvaltioiden toimivaltaan.
- (17) Tässä direktiivissä olisi noudatettava sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista (Rooma I) 17 päivänä kesäkuuta 2008 annettua asetusta (EY) N:o 593/2008, ja sitä olisi sovellettava työntekijöihin, joilla on kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa laeissa, työehtosopimuksissa tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde, ottaen huomioon Euroopan unionin tuomioistuimen vahvistamat kriteerit työntekijän aseman määrittämiseksi. Kyseiset kriteerit täyttävät kotitaloustyöntekijät, tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät, pätkätyöntekijät, maksusitoumuksen perusteella työskentelevät työntekijät, näennäisesti itsenäiset ammatinharjoittajat, alustatalouden työntekijät sekä harjoittelijat ja oppisopimuskoulutettavat voisivat kuulua tämän direktiivin soveltamisalaan.

- (17 a – uusi) Aidosti itsenäiset ammatinharjoittajat eivät kuulu tämän direktiivin soveltamisalaan, sillä he eivät täytä näitä kriteereitä. Kansallisessa laissa määritellyn itsenäisen ammatinharjoittajan aseman väärinkäyttö joko jäsenvaltion tasolla tai rajat ylittävissä tilanteissa on yksi väärin ilmoitetun työn muoto, joka liittyy usein pimeään työhön. Näennäisellä itsenäisellä ammatinharjoittamisella tarkoitetaan sitä, että tiettyjen lakisääteisten tai verovelvollisuuksien välttämiseksi henkilö ilmoitetaan itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi, vaikka hän täyttää tyypilliset työsuhteessa olevaa työntekijää koskevat edellytykset. Tällaisten henkilöiden olisi kuuluttava tämän direktiivin soveltamisalaan. Työsuhteen olemassaolon määrittämisen olisi perustuttava työn tosiasialliseen suorittamiseen liittyviin tosiseikkoihin eikä osapuolten kuvaukseen suhteesta.
- (17 b – uusi) Tässä direktiivissä otetaan huomioon, että merityötä koskevassa vuoden 2006 yleissopimuksessa, sellaisena kuin se on muutettuna, määrätään merenkulkijoiden vähimmäispalkan määrittämismekanismista. Tässä direktiivissä työehtosopimuksiksi olisi katsottava kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston päätökset, jotka perustuvat tällaiseen vähimmäispalkan määrittämismekanismiin ja jotka jäsenvaltio on pannut täytäntöön.
- (18) Palkanmääritystä koskevat hyvin toimivat työehtosopimusneuvottelut ovat tärkeä keino varmistaa, että työntekijöillä on riittävän vähimmäispalkan tarjoama suoja. Jäsenvaltioissa, joissa on lakisääteinen vähimmäispalkka, työehtosopimusneuvottelut tukevat yleistä palkkakehitystä ja edistävät näin vähimmäispalkkojen riittävyyden parantamista. Jäsenvaltioissa, joissa vähimmäispalkat on turvattu yksinomaan työehtosopimuksilla, niiden taso ja suojan piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus riippuvat suoraan työehtosopimusneuvottelujärjestelmän toimivuudesta ja neuvottelujen kattavuudesta. Vahvat ja hyvin toimivat työehtosopimusneuvottelut sekä alakohtaisten tai toimialojen välisten työehtosopimusten laaja kattavuus vahvistavat vähimmäispalkkojen riittävyyttä ja kattavuutta.

- (19) Työehtosopimusneuvottelujen kattavuuden vähentyessä on keskeisen tärkeää, että jäsenvaltiot edistävät työehtosopimusneuvotteluja ja siten tehostavat työehtosopimusten mukaista palkanmuodostusta työntekijöiden vähimmäispalkkasuojan parantamiseksi. Jäsenvaltiossa, joissa työehtosopimusneuvottelujen kattavuus on suuri, on yleensä pienempi osuus matalapalkkaisia työntekijöitä ja korkeammat vähimmäispalkat. Jäsenvaltiossa, joissa on pieni osuus matalapalkkaisia työntekijöitä, työehtosopimusneuvottelujen kattavuus on yli 70 prosenttia. Vastaavasti suurimmassa osassa jäsenvaltioita, joissa on korkeat vähimmäispalkat suhteessa mediaanipalkkaan, työehtosopimusneuvottelujen kattavuus on yli 70 prosenttia. Sen vuoksi jäsenvaltioiden, joissa työehtosopimusneuvottelujen kattavuusaste on alle 70 prosenttia, olisi toteutettava toimenpiteitä tällaisten työehtosopimusneuvottelujen tehostamiseksi. Jotta kuitenkin kunnioitettaisiin työmarkkinaosapuolten itsemääräämisoikeutta, johon sisältyy niiden oikeus työehtosopimusneuvotteluihin mutta johon ei sisälly velvoitetta tehdä työehtosopimuksia, 70 prosentin kynnysarvoa työehtosopimusneuvottelujen kattavuudesta ei pitäisi pitää tavoitteena vaan sitä käytetään ainoastaan indikaattorina, joka käynnistää velvoitteen säätää helpottavia menettelyjä ja institutionaalisia järjestelyjä koskevasta kehyksestä, jolla mahdollistetaan työehtosopimusneuvottelujen edellytykset, sekä laatia toimintasuunnitelma. Tällainen suunnitelma voisi olla missä muodossa tahansa, ja se olisi voitu hyväksyä ennen tämän direktiivin voimaantuloa edellyttäen, että se sisältää toimia, joilla pyritään edistämään tehokkaasti työehtosopimusneuvotteluja, ja se on laadittu työmarkkinaosapuolia kuullen.
- (20) Vankat säännöt, menettelyt ja käytännöt lakisääteisten vähimmäispalkkojen määrittämiseksi ja päivittämiseksi ovat tarpeen, jotta päästään riittäviin vähimmäispalkkoihin ja suojataan samalla työpaikkoja ja yritysten, myös pienten ja keskisuurten yritysten, kilpailukykyä. Niihin sisältyy useita osatekijöitä lakisääteisten vähimmäispalkkojen riittävyyden säilyttämiseksi, muun muassa kriteerit jäsenvaltioiden ohjaamiseksi vähimmäispalkkojen määrittämisessä ja päivittämisessä ja näiden riittävyyden arviointiin tarkoitetut indikaattorit, säännölliset ja oikea-aikaiset päivitykset, neuvoa-antavat elimet ja työmarkkinaosapuolten osallistuminen. Työmarkkinaosapuolten oikea-aikainen ja tosiasiallinen osallistuminen lakisääteisten vähimmäispalkkojen määrittämiseen ja päivittämiseen sekä mahdollisten automaattisen indeksoinnin mallien laatimiseen tai muuttamiseen on osa hyvää hallintotapaa, joka mahdollistaa tietoon perustuvan ja osallistavan päätöksentekoprosessin.

- (20 a – uusi) Jäsenvaltioiden, jotka käyttävät automaattisen indeksoinnin mekanismia, mukaan lukien puoliautomaattiset mekanismit, joissa vähimmäispalkan pakollinen vähimmäiskorotus on taattu, olisi varmistettava, että jos tällainen mekanismi on osa niiden puitteita, lakisääteistä vähimmäispalkkaa on päivitettävä säännöllisin väliajoin, jotta voidaan edelleen edistää vähimmäispalkkojen riittävyyttä. Näihin säännöllisiin päivityksiin olisi kuuluttava vähimmäispalkan arviointi, jossa otetaan huomioon ohjaavat kriteerit ja sen jälkeen tarvittaessa muutetaan määrää. Automaattisen indeksoinnin toistumistiheys ja lakisääteisen vähimmäispalkan päivitykset voivat kuitenkin vaihdella.
- (21) Vähimmäispalkkoja pidetään riittävinä, jos ne ovat oikeudenmukaisia suhteessa maan palkkajakaumaan ja turvaavat kohtuullisen elintason. Lakisääteisten vähimmäispalkkojen riittävyys määritetään ja arvioidaan kussakin jäsenvaltiossa ottaen huomioon kansalliset sosioekonomiset olosuhteet, mukaan lukien työllisyyden kasvu, kilpailukyky sekä alueellinen ja toimialakohtainen kehitys, ostovoima, tuottavuuden taso ja kehitys sekä palkkojen taso, jakautuminen ja kasvu. Indikaattoreiden ja niihin liittyvien viitearvojen avulla voidaan auttaa jäsenvaltioita ohjaamalla niitä vähimmäispalkkojen riittävyyden arvioinnissa. Jäsenvaltioiden olisi valittava ne kansainvälisellä tasolla yleisesti käytettävistä indikaattoreista ja soveltuvien osin kansallisella tasolla yleisesti käytetyistä indikaattoreista. Niihin voi sisältyä kansainvälisesti yleisesti käytettyjä viitearvoja, kuten bruttomääräisen vähimmäispalkan suhde 60 prosenttiin bruttomääräisestä mediaanipalkasta, bruttomääräisen vähimmäispalkan suhde 50 prosenttiin bruttomääräisestä keskipalkasta ja nettovähimmäispalkan suhde 50 tai 60 prosenttiin nettomääräisestä keskipalkasta, sekä kansallisesti yleisesti käytettäviin indikaattoreihin liittyviä viitearvoja, kuten nettomääräisen vähimmäispalkan vertaaminen köyhyysrajaan ja vähimmäispalkkojen ostovoimaan.

- (22) Jäsenvaltioiden olisi otettava työmarkkinaosapuolet mukaan tapauksissa, jotka koskevat eritasoisten lakisääteisten vähimmäispalkkojen määrittämistä (vaihtelut), tai jos ne sallivat lakisääteisten vähimmäispalkkojen tason alittavien maksujen alentamisen (vähennykset). Vähimmäispalkkojen riittävyyden parantamiseksi on tärkeää välttää vaihtelujen ja vähennysten laajamittaista käyttöä ja noudattaa vaihteluissa ja vähennyksissä syrjimättömyyden ja suhteellisuuden periaatteita, sanotun kuitenkin rajoittamatta jäsenvaltioiden toimivaltaa määrittää vähimmäispalkka sekä mahdolliset vaihtelut ja vähennykset. Jotkin lakisääteisten vähimmäispalkkojen vähennykset saattavat olla asianmukaisia niiden oikeutetun tavoitteen vuoksi, esimerkiksi liikaa maksettujen määrien tai oikeus- tai hallintoviranomaisen määräämien vähennysten perusteella. Toiset taas, kuten työn suorittamiseen tarvittaviin laitteisiin liittyvät vähennykset tai luontoisetuuksien vähennykset, kuten asumiseen liittyvät vähennykset, saattavat vaikuttaa haitallisesti vähimmäispalkkojen riittävyyteen.
- (23) Kansallisen lakisääteisen vähimmäispalkkakehyksen toimivuuden varmistamiseksi tarvitaan tehokas täytäntöönpanon valvontajärjestelmä, mukaan lukien valvonta ja paikan päällä tehtävät tarkastukset. Valvontaviranomaisten toiminnan tehostamiseksi tarvitaan myös tiivistä yhteistyötä työmarkkinaosapuolten kanssa, esimerkiksi siten, että puututaan kriittisiin haasteisiin, kuten alihankintaan, näennäisesti itsenäiseen ammatinharjoittamiseen tai kirjaamattomiin ylitöihin.

- (24) Lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa vahvistetun vähimmäispalkkasuojan tehokas täytäntöönpano on keskeisen tärkeää julkisia hankintoja koskevien sopimusten ja käyttöoikeussopimusten täytäntöönpanossa. Tällaisten sopimusten toteuttamisessa tai niihin liittyvissä alihankintaketjuissa saatetaan olla noudattamatta kyseisen alan vähimmäispalkkasuojan vahvistavia työehtosopimuksia, minkä seurauksena työntekijöille maksettava palkka on alempi kuin alakohtaisessa työehtosopimuksessa sovittu. Tällaisten tilanteiden estämiseksi on tärkeää, että julkisista hankinnoista vastaavat viranomaiset varmistavat julkisista hankinnoista annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/24/EU¹² 18 artiklan 2 kohdan ja 71 artiklan 1 kohdan, vesi- ja energiahuollon sekä liikenteen ja postipalvelujen alalla toimivien yksiköiden hankinnoista annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/25/EU¹³ 36 artiklan 2 kohdan ja 88 artiklan 1 kohdan sekä käyttöoikeussopimusten tekemisestä annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/23/EU¹⁴ 30 artiklan 3 kohdan ja 42 artiklan 1 kohdan mukaisesti, että talouden toimijat soveltavat työntekijöihinsä kyseisen alan ja maantieteellisen alueen työehtosopimuksissa sovittuja palkkoja noudattaakseen työlainsäädännön alalla sovellettavia velvoitteita. Tästä ei kuitenkaan saa tämän direktiivin puitteissa säätää lisävelvoitteita edellä mainittuihin direktiiveihin nähden.

¹² Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/24/EU, annettu 26 päivänä helmikuuta 2014, julkisista hankinnoista ja direktiivin 2004/18/EY kumoamisesta (EUVL L 94, 28.3.2014, s. 65).

¹³ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/25/EU, annettu 26 päivänä helmikuuta 2014, vesi- ja energiahuollon sekä liikenteen ja postipalvelujen alalla toimivien yksiköiden hankinnoista ja direktiivin 2004/17/EY kumoamisesta (EUVL L 94, 28.3.2014, s. 243).

¹⁴ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/23/EU, annettu 26 päivänä helmikuuta 2014, käyttöoikeussopimusten tekemisestä (EUVL L 94, 28.3.2014, s. 1).

- (25) Luotettava seuranta ja tiedonkeruu ovat keskeisiä tekijöitä vähimmäispalkkojen kehityksen kartoittamisessa. Jäsenvaltiot voivat valita, miten ne keräävät tietoja. Ne voivat tukeutua erityisesti riittävän edustaviin otantatutkimuksiin, kansallisiin tietokantoihin, Eurostatilta saatuihin EU:n yhdenmukaistettuihin tietoihin ja muihin julkisesti saatavilla oleviin lähteisiin, kuten Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestöön (OECD). Jos tarvittavat tiedot eivät ole helposti saatavilla, jäsenvaltiot voivat käyttää arvioita. Komission olisi raportoitava joka toinen vuosi Euroopan parlamentille ja neuvostolle vähimmäispalkkojen riittävyyden ja kattavuuden kehitystä koskevasta analyysistään, jonka se tekee jäsenvaltioiden toimittamien tietojen perusteella. Lisäksi edistymistä olisi seurattava unionin tasoisien talous- ja työllisyyspolitiikan koordinoituprosessin puitteissa. Neuvosto tai komissio voi SEUT 150 artiklan nojalla pyytää työllisyyskomiteaa ja SEUT 160 artiklan nojalla sosiaalisen suojelun komiteaa tarkastelemaan näiden toimivaltuuksien puitteissa palkanmuodostusta koskevien työehtosopimusneuvottelujen edistämistä ja vähimmäispalkkojen riittävyyttä jäsenvaltioissa komission laatiman raportin ja muiden monenvälisten seurantavälineiden, kuten vertailuanalyysin, avulla.
- (25 a – uusi) Työntekijöiden pitäisi saada helposti asianmukaista tietoa sovellettavista vähimmäispalkoista, jotta taataan työoloihin liittyvä riittävän tasoinen avoimuus ja ennustettavuus.
- (26) Työntekijöiden pitäisi pystyä käyttämään puolustautumisoikeuttaan, jos heidän kansallisessa lainsäädännössä vahvistettua vähimmäispalkkasuojaa koskevia oikeuksiaan on rikottu. Sen estämiseksi, että työntekijät eivät voi käyttää mahdollisia kansallisen lainsäädännön mukaisia oikeuksiaan, jäsenvaltioiden olisi toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä on mahdollisuus tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja oikeus muutoksenhakuun sekä tehokas suoja vahinkoja vastaan, jos he päättävät käyttää puolustautumisoikeuttaan, sanotun kuitenkin rajoittamatta työehtosopimuksissa määrättyjen erityisten oikeussuojakeinojen ja riitojenratkaisumenettelyjen, mukaan lukien kollektiivisten riitojenratkaisujärjestelmien, soveltamista.

- (26 a – uusi) Jäsenvaltioiden olisi vahvistettava säännöt seuraamuksista, joita sovelletaan, jos kansallisesta lainsäädännöstä tai työehtosopimuksista johtuvia vähimmäispalkkoja koskevia kansallisia säännöksiä rikotaan. Nämä säännöt voivat sisältää tai ne voivat rajoittaa viittaukseen korvauksista ja/tai sopimusperusteisista seuraamuksista, joista säädetään soveltuvien osin työehtosopimusten täytäntöönpanoa koskeissa säännöissä.
- (27) Komission olisi tehtävä arviointi, jonka perusteella suoritetaan direktiivin täytäntöönpanoa koskeva uudelleentarkastelu. Neuvostolle ja Euroopan parlamentille olisi ilmoitettava uudelleentarkastelun tuloksista.
- (28) Uudistukset ja toimenpiteet, joita jäsenvaltiot ovat toteuttaneet edistääkseen työntekijöiden riittävää vähimmäispalkkasuojaa, eivät ole aina olleet kattavia eivätkä järjestelmällisiä, joskin ne ovat olleet askel oikeaan suuntaan. Lisäksi jos EU:n tason toimia toteutetaan, ne voivat osaltaan parantaa edelleen elin- ja työoloja unionissa ja lieventää mahdollisia huolenaiheita, jotka liittyvät kielteisiin taloudellisiin vaikutuksiin, joita aiheutuu jäsenvaltioiden yksittäisistä toimenpiteistä vähimmäispalkkojen riittävyyden ja kattavuuden parantamiseksi. Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän direktiivin tavoitteita, vaan ne voidaan laajuutensa ja vaikutustensa vuoksi saavuttaa paremmin unionin tasolla. Sen vuoksi unioni voi toteuttaa toimenpiteitä Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti. Mainitussa artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä ei ylitetä sitä, mikä on näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tarpeen.
- (29) Tässä direktiivissä vahvistetaan menettelykehystä koskevat vähimmäisvaatimukset, joten sillä ei puututa jäsenvaltioiden oikeuteen ottaa käyttöön ja pitää voimassa suotuisampia säännöksiä. Voimassa olevan kansallisen säädöskehysten nojalla kertyneitä oikeuksia olisi sovellettava edelleen, ellei tällä direktiivillä oteta käyttöön suotuisampia säännöksiä. Tämän direktiivin täytäntöönpanoa ei voida käyttää heikentämään voimassa olevia työntekijöiden oikeuksia, eikä se voi olla pätevä peruste työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseksi tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa.

- (30) Jäsenvaltioiden olisi tätä direktiiviä täytäntöönpanlessa vältettävä säätämästä sellaisia hallinnollisia, taloudellisia ja oikeudellisia rajoituksia, jotka vaikeuttaisivat mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten perustamista ja kehittämistä. Sen vuoksi jäsenvaltioita pyydetään arvioimaan täytäntöönpanosäädöksensä vaikutusta pieniin ja keskisuuriin yrityksiin sen varmistamiseksi, ettei sillä ole kohtuutonta vaikutusta niihin, ja kiinnittämään erityistä huomiota mikroyrityksiin ja hallinnolliseen rasitteeseen sekä julkaisemaan tällaisten arviointien tulokset. Jos todetaan, että vaikutukset kohdistuvat kohtuuttomasti mikroyrityksiin ja pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, jäsenvaltioiden olisi harkittava sellaisten toimenpiteiden käyttöönottoa, joilla tuetaan näitä yrityksiä mukauttamaan palkkarakennettaan uusien vaatimusten mukaiseksi.
- (31) Jäsenvaltiot voivat hyödyntää teknisen tuen välinettä¹⁵ ja Euroopan sosiaalirahasto plussaa¹⁶ kehittääkseen tai parantaakseen vähimmäispalkkakehysten teknisiä näkökohtia, mukaan lukien riittävyyden arviointi, seuranta ja tiedonkeruu ja saatavuuden laajentaminen, sekä näiden kehysten täytäntöönpanoon liittyvää valvontaa ja yleistä valmiuksien vahvistamista,

¹⁵ Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukseksi, annettu 28 päivänä toukokuuta 2020, teknisen tuen välineen perustamisesta, COM(2020) 409 final.

¹⁶ Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukseksi Euroopan sosiaalirahasto plussasta, COM(2018) 382 final.

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

I LUKU

YLEISET SÄÄNNÖKSET

1 artikla

Kohde

1. Unionin työ- ja elinolojen, erityisesti vähimmäispalkkojen riittävyyden, parantamiseksi tällä direktiivillä luodaan kehys, jolla
 - a) edistetään lakisääteisten vähimmäispalkkojen riittäviä tasoja;
 - aa – uusi) edistetään palkanmääritystä koskevia työehtosopimusneuvotteluja;
 - b) parannetaan työntekijöiden tosiasiallista pääsyä mahdollisen vähimmäispalkkasuojan piiriin [...].
- 1 a (uusi). Tällä direktiivillä ei rajoiteta jäsenvaltioiden toimivaltaa vähimmäispalkkojen tason määrittämisessä, työmarkkinaosapuolten riippumattomuuden kunnioittamista eikä niiden oikeutta neuvotella ja tehdä työehtosopimuksia.
2. Tällä direktiivillä ei rajoiteta jäsenvaltioiden päätöstä asettaa lakisääteinen vähimmäispalkka, edistää työehtosopimusten mukaisen vähimmäispalkkasuojan saatavuutta tai näiden kahden lähestymistavan yhdistämistä.
3. Tämän direktiivin säännösten ei pidä katsoa velvoittavan
 - a) jäsenvaltioita, joissa palkanmääritys on varmistettu yksinomaisesti työehtosopimuksilla, ottamaan käyttöön lakisääteistä vähimmäispalkkaa;
 - b) jäsenvaltioita tekemään työehtosopimuksista yleisesti sovellettavia.

2 artikla

Soveltamisala

Tätä direktiiviä on sovellettava unionissa kaikkiin työntekijöihin, joilla on kunkin jäsenvaltion voimassa olevissa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde, Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen.

3 artikla

Määritelmät

Tässä direktiivissä tarkoitetaan

- 1) 'vähimmäispalkalla' vähimmäiskorvausta, joka työnantajan on kansallisen lainsäädännön tai työehtosopimusten mukaisesti maksettava työntekijöille tietyinä kautena suoritettua työstä joko ajan tai tuotoksen perusteella laskettuna;
- 2) 'lakisääteisellä vähimmäispalkalla' laissa tai muissa sitovissa oikeudellisissa säännöksissä vahvistettua vähimmäispalkkaa, lukuun ottamatta sellaisessa työehtosopimuksessa vahvistettua vähimmäispalkkaa, jota sovelletaan yleisesti ilman, että hyväksyvällä viranomaisella on harkintavaltaa sovellettavien määräysten sisällön suhteen;
- 3) 'työehtosopimusneuvotteluilla' kaikkia sellaisia neuvotteluja, jotka käydään kunkin jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön ja kansallisten käytäntöjen mukaisesti yhtäältä työnantajan, työnantajien ryhmän tai yhden tai useamman työnantajajärjestön ja toisaalta yhden tai useamman työntekijäjärjestön välillä työolojen ja -ehtojen määrittämiseksi ja/tai työnantajien ja työntekijöiden välisten suhteiden sääntelemiseksi ja/tai työnantajien tai niiden järjestöjen ja työntekijäjärjestön tai -järjestöjen välisten suhteiden sääntelemiseksi ja joiden tarkoituksena on työehtosopimuksen tekeminen;
- 4) 'työehtosopimuksella' kaikkia kirjallisia sopimuksia, jotka koskevat työoloja ja työehtoja ja jotka 3 kohdassa tarkoitetut osapuolet ovat tehneet, mukaan lukien sopimukset, joista tehdään yleisesti sovellettavia.

Vähimmäispalkan määrittämistä koskeva järjestely, joka on hyväksytty merityötä koskevan yleissopimuksen mukaisesti ja jonka jäsenvaltio on ottanut käyttöön, katsotaan työehtosopimukseksi kyseisessä jäsenvaltiossa;

- 5) 'työehtosopimusneuvottelujen kattavuudella' kansallisella tasolla niiden työntekijöiden osuutta, joihin työehtosopimusta sovelletaan, laskettuna seuraavasti:
- a) työehtosopimusten, mukaan lukien sopimukset, jotka eivät sisällä palkkoja koskevia määräyksiä, piiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärän suhde
 - b) niiden työntekijöiden lukumäärään, joiden työoloja voidaan kansallisen lainsäädännön ja kansallisten käytäntöjen mukaisesti säännellä työehtosopimuksilla.

4 artikla

Palkanmäärittystä koskevien työehtosopimusneuvottelujen edistäminen

1. Työehtosopimusneuvottelujen kattavuuden lisäämiseksi ja siten työehtosopimusten mukaisen palkanmäärittelyn tehostamiseksi jäsenvaltioiden on työmarkkinaosapuolia kuullen ja kansallisen lainsäädännön ja kansallisten käytäntöjen mukaisesti
 - a) edistettävä työmarkkinaosapuolten valmiuksien kehittämistä ja vahvistamista, jotta ne voivat osallistua palkanmäärittystä koskeviin työehtosopimusneuvotteluihin, myös alakohtaisella tai toimialojen välisellä tasolla; ja
 - b) kannustettava työmarkkinaosapuolia rakentaviin, merkityksellisiin ja tietoon perustuviin palkkaneuvotteluihin.
2. Lisäksi jäsenvaltioiden, joissa työehtosopimusneuvottelujen kattavuus on alle 70 prosentin kynnysarvon, on säädettävä kehyksestä, jolla mahdollistetaan työehtosopimusneuvottelujen edellytykset, joko lailla työmarkkinaosapuolten kuulemisen jälkeen tai niiden kanssa tehdyllä sopimuksella, ja on työmarkkinaosapuolia kuullen laadittava toimintasuunnitelma työehtosopimusneuvottelujen edistämiseksi. Toimintasuunnitelma on julkistettava ja toimitettava Euroopan komissiolle.

II LUKU

LAKISÄÄTEISET VÄHIMMÄISPALKAT

5 artikla

Lakisääteisten vähimmäispalkkojen riittävyyden edistäminen

1. Jäsenvaltioiden, joissa on lakisääteinen vähimmäispalkka, on perustettava tarvittavat puitteet lakisääteisten vähimmäispalkkojen määrittämistä ja päivittämistä varten. Tällaista määrittämistä ja päivittämistä ohjataan riittävyyden edistämiseksi vahvistetuilla kriteereillä, jotta saavutetaan kohtuulliset työ- ja elinolot, sosiaalinen yhteenkuuluvuus ja ylöspäin suuntautuva lähentyminen. Jäsenvaltioiden on määriteltävä kriteerit kansallisten käytäntöjen mukaisesti joko asiaa koskevassa kansallisessa lainsäädännössä, toimivaltaisten elinten päätöksissä tai kolmikantasopimuksissa. Kriteerit on määriteltävä vakaasti ja selkeästi.
2. Edellä 1 kohdassa tarkoitettuihin kansallisiin kriteereihin on sisällyttävä ainakin seuraavat osatekijät, joiden merkityksellisyydestä ja suhteellisesta painoarvosta jäsenvaltiot voivat päättää vallitsevien kansallisten sosioekonomisten olosuhteidensa mukaisesti:
 - a) lakisääteisen vähimmäispalkan ostovoima ottaen huomioon elinkustannukset ja verojen ja sosiaalietuuksien osuus;
 - b) palkkojen yleinen taso ja niiden jakautuminen;
 - c) palkkojen kasvuvauhti;
 - d) tuottavuuden taso ja kehitys.

- 2 a (uusi). Jäsenvaltiot voivat 1, 2 ja 4 kohdassa säädettyjen velvoitteiden lisäksi käyttää automaattisen indeksoinnin mekanismeja lakisääteisten vähimmäispalkkojen mukauttamiseksi asianmukaisten perusteiden ja kansallisen lainsäädännön tai kansallisten käytäntöjen mukaisesti.
3. Jäsenvaltioiden on käytettävä yleisesti käytettyjä suuntaa-antavia viitearvoja apuna arvioitaessa lakisääteisten vähimmäispalkkojen riittävyyttä.
4. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen lakisääteisten vähimmäispalkkojen säännölliset ja oikea-aikaiset päivitykset niiden riittävyyden edistämiseksi myös jatkossa.
5. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että käytössä on neuvoa-antavia elimiä antamaan toimivaltaisille viranomaisille neuvoja lakisääteisiin vähimmäispalkkoihin liittyvissä kysymyksissä.

6 artikla

Vaihtelu ja vähennykset

Jos jäsenvaltiot sallivat eritasoiset lakisääteiset vähimmäispalkat tietyille työntekijäryhmille tai jos jäsenvaltiot sallivat vähennyksiä, jotka alentavat maksettavaa korvausta niin, että se alittaa asianomaisen lakisääteisen vähimmäispalkan tason, niiden on varmistettava, että näissä vaihteluissa ja vähennyksissä noudatetaan syrjimättömyyden ja suhteellisuuden periaatteita.

7 artikla

Työmarkkinaosapuolten osallistuminen lakisääteisen vähimmäispalkan määrittämiseen ja päivittämiseen

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta työmarkkinaosapuolet voivat osallistua oikea-aikaisesti ja tosiasiallisesti lakisääteisen vähimmäispalkan määrittämiseen ja päivittämiseen, myös osallistumalla 5 artiklan 5 kohdassa tarkoitettujen neuvoa-antavien elinten toimintaan ja erityisesti seuraaviin:

- a) 5 artiklan 1 ja 2 kohdassa tarkoitettujen kriteerien valinta ja soveltaminen lakisääteisen vähimmäispalkan tasojen määrittämistä varten;

- aa) (uusi) automaattisen indeksoinnin kaavan vahvistaminen ja muuttaminen, jos sellainen on olemassa;
- bb) (uusi) 5 artiklan 3 kohdassa tarkoitettujen suuntaa-antavien viitearvojen valitseminen ja soveltaminen;
- b) 5 artiklan 4 kohdassa tarkoitettu lakisääteisen vähimmäispalkan tasojen päivittäminen;
- c) 6 artiklassa tarkoitettujen lakisääteisen vähimmäispalkan vaihtelujen ja vähennysten vahvistaminen;
- d) päätökset, jotka koskevat tiedonkeruuta ja tutkimusten tekemistä tietojen antamiseksi lakisääteisen vähimmäispalkan määrittämisestä vastaaville viranomaisille.

8 artikla

Työntekijöiden tosiasiallinen pääsy lakisääteisen vähimmäispalkan piiriin

Jäsenvaltioiden on toteutettava työmarkkinaosapuolia kuullen tai yhteistyössä niiden kanssa tapauksen mukaan seuraavat toimenpiteet, jotta parannetaan työntekijöiden pääsyä lakisääteisen vähimmäispalkkasuojan piiriin:

- a) säädetään työsuojeluviranomaisten tai lakisääteisten vähimmäispalkkojen täytäntöönpanosta vastaavien elinten suorittamasta asianmukaisesta valvonnasta ja paikalla tehtävistä tarkastuksista; valvonnan ja tarkastusten on oltava oikeasuhteisia ja syrjimättömiä; ja
- b) laaditaan ohjeita valvontaviranomaisille, jotta ne voivat ennakoivasti kohdentaa toimintansa sääntöjä rikkoviin työnantajiin.

III LUKU

LAAJA-ALAISET SÄÄNNÖKSET

9 artikla

Julkiset hankinnat

Jäsenvaltioiden on toteutettava direktiivin 2014/24/EU, direktiivin 2014/25/EU ja direktiivin 2014/23/EU mukaisesti asianmukaiset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että talouden toimijat ja niiden alihankkijat noudattavat hankinta- ja käyttöoikeussopimuksia toteuttaessaan työlainsäädännön alalla palkkojen osalta sovellettavia velvoitteita, jotka vahvistetaan unionin oikeudessa, kansallisessa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai kansainvälisen työoikeuden säännöksissä.

10 artikla

Seuranta ja tiedonkeruu

1. Jäsenvaltioiden on seurattava vähimmäispalkkojen kattavuutta ja riittävyyttä.
2. Jäsenvaltioiden on raportoitava seuraavat tiedot komissiolle joka toinen vuosi ennen raportointivuoden 1 päivää lokakuuta:
 - a0) uusi työehtosopimusneuvottelujen kattavuuden aste;
 - a) lakisääteisten vähimmäispalkkojen osalta:
 - i) lakisääteisten vähimmäispalkkojen taso ja niiden piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus;
 - ii) kuvaus voimassa olevista vaihteluista ja vähennyksistä;

- b) pelkästään työehtosopimuksilla tarjotun vähimmäispalkkasuojan osalta:
- i) alhaisimmat palkkatasot, jotka on määritetty matalapalkkaisia työntekijöitä koskevissa työehtosopimuksissa, tai arvio niistä sekä niiden piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus tai arvio tästä osuudesta;
 - iii) työntekijöille, jotka eivät kuulu työehtosopimusten piiriin, maksettavien palkkojen taso ja sen suhde työehtosopimusten piiriin kuuluville työntekijöille maksettavien palkkojen tasoon.

Jäsenvaltiot eivät ole velvollisia ilmoittamaan 10 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa tarkoitettuja tietoja yrityskohtaisten työehtosopimusten osalta.

Jäsenvaltioiden on toimitettava tässä kohdassa tarkoitettut tilastot ja tiedot eriteltyinä sukupuolen, iän, toimintarajoitteen, yrityksen koon ja toimialan mukaan siltä osin kuin ne ovat saatavilla.

Ensimmäisen raportin on katettava vuodet [X, Y, Z: *[direktiivin saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä edeltävät kolme vuotta]* ja se on toimitettava viimeistään [1 päivänä lokakuuta YY: *vuosi direktiivin saattamisesta osaksi kansallista lainsäädäntöä]*. Jäsenvaltiot voivat jättää pois tilastot ja tiedot, jotka eivät ole saatavilla ennen [päivää, jona direktiivi saatetaan osaksi kansallista lainsäädäntöä].

4. Komissio analysoi jäsenvaltioiden 2 kohdassa tarkoitetuissa raporteissa toimittamat tiedot ja raportoi niistä joka toinen vuosi Euroopan parlamentille ja neuvostolle.

10 a artikla (uusi)

Vähimmäispalkkasuojasta tiedottaminen

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että vähimmäispalkkasuojaa koskevat tiedot asetetaan julkisesti saataville kattavalla ja helposti saatavilla olevalla tavalla. Tämä ei koske yrityskohtaisia työehtosopimuksia.

11 artikla

Muutoksenhakuoikeus ja suojele epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöillä, myös niillä, joiden työsuhde on päättynyt, on mahdollisuus tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja oikeus muutoksenhakuun, jos heidän lakisääteistä vähimmäispalkkaa tai vähimmäispalkkasuojaa koskevia oikeuksiaan, joista on säädetty kansallisessa lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa, on rikottu.
2. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet työntekijöiden, myös työntekijöiden edustajien, suojelemiseksi työnantajan harjoittamalta epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat työnantajaa kohtaan esitetystä valituksesta tai menettelystä, joka on pantu vireille sääntöjen noudattamisen varmistamiseksi tapauksissa, joissa vähimmäispalkkasuojaan liittyviä oikeuksia, joista on säädetty kansallisessa lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa, on rikottu.

12 artikla

Seuraamukset

Jäsenvaltioiden on säädettävä seuraamuksista, joita sovelletaan vähimmäispalkkaan liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien rikkomiseen, siltä osin kuin näistä oikeuksista ja velvollisuuksista on säädetty kansallisessa lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

IV LUKU

LOPPUSÄÄNNÖKSET

13 artikla

Täytäntöönpano

Jäsenvaltiot voivat antaa tämän direktiivin täytäntöönpanon kokonaan tai osittain työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, mukaan lukien toimintasuunnitelman laatiminen 4 artiklan 2 kohdan mukaisesti, jos työmarkkinaosapuolet sitä yhdessä pyytävät. Tällöin jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että tässä direktiivissä säädettyjä velvoitteita noudatetaan jatkuvasti.

14 artikla

Tiedon levittäminen

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kansallisista toimenpiteistä, joilla tämä direktiivi saatetaan osaksi kansallista lainsäädäntöä, sekä 1 artiklassa vahvistettuun direktiivin kohteeseen liittyvistä jo voimassa olevista säännöksistä tiedotetaan työntekijöille ja työnantajille, myös pk-yrityksille.

15 artikla

Arviointi ja uudelleentarkastelu

Komissio arvioi tämän direktiivin viimeistään [viisi vuotta sen jälkeen, kun se on saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä]. Komissio antaa sen jälkeen Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen, jossa tarkastellaan tämän direktiivin täytäntöönpanoa ja ehdotetaan tarvittaessa lainsäädäntömuutoksia.

16 artikla

Suojan tason säilyttäminen ja suotuisammat säännökset

1. Tämä direktiivi ei ole pätevä peruste heikentää jäsenvaltioiden työntekijöille jo tarjottua suojan yleistä tasoa.
2. Tämä direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa tai antaa lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöille suotuisampia, eikä niiden oikeuteen kannustaa työntekijöille suotuisampien työehtosopimusten soveltamiseen tai sallia tämä.
3. Tämän direktiivin soveltaminen ei rajoita mitään työntekijöille muissa unionin säädöksissä myönnettyjä oikeuksia.

17 artikla

Saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä

1. Jäsenvaltioiden on annettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät säädökset viimeistään [*kaksi vuotta voimaantulopäivästä*]. Niiden on viipymättä ilmoitettava tästä komissiolle.

Näissä jäsenvaltioiden antamissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne julkaistaan virallisesti. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.
2. Jäsenvaltioiden on toimitettava tässä direktiivissä säännellyistä kysymyksistä antamansa keskeiset kansalliset säännökset kirjallisina komissiolle.

18 artikla

Voimaantulo

Tämä direktiivi tulee voimaan kahdentenakymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

19 artikla

Osoitus

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Brysselissä

Euroopan parlamentin puolesta
Puhemies

Neuvoston puolesta
Puheenjohtaja
