



Brüssel, 4. juuni 2021
(OR. en)

9142/21

Institutsioonidevaheline
dokument:
2020/0310(COD)

SOC 381
EMPL 283
CODEC 835

MÄRKUS

Saatja:	Nõukogu peasekretariaat
Saaja:	Alaliste esindajate komitee / nõukogu
Teema:	Ettepanek: EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV piisava miinimumpalga kohta Euroopa Liidus – <i>Eduaruanne</i>

I. SISSEJUHATUS

Komisjon võttis 28. oktoobril 2020 vastu direktiivi ettepaneku piisava miinimumpalga kohta Euroopa Liidus. Ettepaneku eesmärk on tugevdada töötajate miinimumpalga kaitset, kehtestades liidu tasandil miinimumnõuded, et tagada nii miinimumpalga piisav tase kui ka töötajate juurdepääs miinimumpalga kaitsele kas seadusjärgse miinimumpalgana või kollektiivlepingus sätestatud palgana vastavalt kõnealuses direktiivis antud määratlusele.

Sotsiaalküsimuste töörühma liikmed arutasid ettepanekut 11 mitteametlikul videokonverentsil (neli Saksamaa eesistumise ajal ja seitse Portugali eesistumise ajal). Arutelude algusest saadik olid mitmed liikmesriigid komisjoni ettepaneku vastu, leides, et sellel puudub kehtiv õiguslik alus ning et see on eelkõige vastuolus ELi toimimise lepingu artikli 153 lõikes 5 sätestatud erandiklausliga. Mitu liikmesriiki soovis tervitas algatust kui olulist sammu Euroopa sotsiaalõiguste samba 6. põhimõtte rakendamisel. Teised liikmesriigid ei ole veel riiklikul tasandil seisukohta võtnud.

Pidades õigusliku aluse küsimust ettepaneku edasisel menetlemisel oluliseks, palus eesistujariik Saksamaa nõukogu õigustalitusel esitada õigusliku aluse küsimuse kohta kirjaliku arvamuse. Nõukogu õigustalitus esitas oma arvamuse 9. märtsil 2021 (dok 6817/21).

Tuginedes eesistujariik Saksamaa tehtud ettevalmistavale tööle, jätkasid sotsiaalküsimuste töörühma liikmed Portugali eesistumise ajal ettepaneku läbivaatamist seitsmel mitteametlikul videokonverentsil. Edusammudest on tehtud kokkuvõte allpool II jaos.

Eesistujariik Portugali kompromissettepanek on esitatud käesoleva aruande 1. lisas. Komisjoni ettepanekuga (dok 12477/20) võrreldes tehtud muudatused on esitatud **paksus kirjas** ja väljajäetud kohad on tähistatud nurksulgudega [...]. Käesolev kompromissettepanek hõlmab komisjoni ettepaneku neid osi, mille sotsiaalküsimuste töörühma liikmed olid selleks ajaks läbi vaadanud.

21. jaanuaril 2021 lõppes aluslepingutele lisatud protokoll nr 2¹ artikli 6 kohaselt kaheksanädalane periood, mis on ette nähtud riikide parlamentidega konsulteerimiseks. Selleks kuupäevaks olid kolme liikmesriigi (Taani, Malta, Rootsi) parlamendid saatnud põhjendatud arvamused, mistõttu ei ületatud künnist, mis kõnealuse protokoll artikli 7 lõike 2 kohaselt toob kaasa läbivaatamise kohustuse subsidiaarsuse põhimõtte mittejärgimise korral.

Euroopa Parlament ei ole oma esimese lugemise seisukohta veel esitanud. Vastavalt kavandatud õiguslikule alusele, milleks on ELi toimimise lepingu artikli 153 lõige 2 koostoimes artikli 153 lõike 1 punktiga b, peab nõukogu tegutsema seadusandliku tavamenetluse kohaselt koos Euroopa Parlamendiga.

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee ning Regioonide Komitee on ettepanku kohta mõlemad oma arvamused esitanud².

Praeguses etapis on kõigil delegatsioonidel ettepaneku suhtes üldise analüüsi reservatsioon.

¹ Protokoll (nr 2) subsidiaarsuse ja proportsionaalsuse põhimõtte kohaldamise kohta (ELT C 326, 26.10.2010, lk 206–209).

² Dokumendid 7886/21(EESC) ja 7421/21 (CoR).

II. NÕUKOGU TÖÖ PORTUGALI EESISTUMISE AJAL

Oodates nõukogu õigustalituse arvamust õigusliku aluse kohta, mida paljud delegatsioonid pidasid edasiste sammude poliitiliseks eeltingimuseks, hindasid sotsiaalküsimuste töörühma liikmed komisjoni mõjuhinna (12477/21 ADD3). Delegatsioonidele saadeti 2. novembril 2020 küsimustik, millele vastas 26 liikmesriiki. Mõjuhinna analüüsi põhjalikult ja seda arutati sotsiaalküsimuste töörühma liikmete mitteametlikul videokonverentsil 20. jaanuaril 2021. Eesistujariigi kokkuvõtte sellest hindamisest on esitatud käesoleva aruande 2. lisas.

Võttes arvesse nõukogu õigustalituse arvamust ja delegatsioonide väljendatud seisukohti, esitas eesistujariik 2021. aasta aprilli lõpus kompromissteksti. Selles tekstis ei käsitletud põhjendusi, kuna sotsiaalküsimuste töörühma liikmed ei olnud neid veel arutanud, ega artiklit 10, kuna sellega seotud arutelu oli edasi lükatud kuni komisjoni poolt täiendava kirjaliku tehnilise teabe esitamiseni (WK 5391/21).

III. TÖÖRÜHMA TASANDIL ARUTATUD PÕHIKÜSIMUSED

Reguleerimisese

Pärast põhjalikku arutelu artikliga 1 loodud kohustuste üle lisas eesistujariik – kooskõlas paljude delegatsioonide väljendatud seisukohtadega – lõike 1 sissejuhatavasse osasse sõna „**edendada**“, et selgitada direktiivi üldist eesmärki, ning jättis lõike 1 punktis a välja sõna „kehtestamiseks“, mis järgnes sõnadele *piisava miinimumpalga*.

Veidi ümbersõnastatuna selgitas eesistujariik samuti, et artikli 1 lõige 3 sisaldab kahte täpsustust: 1) liikmesriigid, kelle palgakujundus toimub üksnes kollektiivlepingute alusel, ei ole kohustatud kehtestama seadusjärgset miinimumpalka ja 2) ükski liikmesriik ei ole kohustatud muutma kollektiivlepinguid üldiselt kohaldatavaks.

Individuaalsed õigused

Mitu liikmesriiki soovis saada kinnitust selle kohta, et kõnealuse direktiiviga ei looda töötajatele individuaalseid õigusi. Võttes arvesse ka nõukogu õigustalituse arvamuses esitatud ettepanekuid selgituste täpsustamiseks, vastas eesistujariik sellele (kooskõlas ettepaneku artikliga 1), muutes direktiivi pealkirja, nii et uus pealkiri on „Direktiiv piisava miinimumpalga **raamistiku** kohta Euroopa Liidus“. Samal põhjusel jäeti artikli 16 lõikes 3 standardsest kaitse taseme säilitamise klauslist välja sõna „muid“. Mitmed liikmesriigid tervitasid neid muudatusi. Siiski esitati taotlusi täiendavate selgituste saamiseks, nt artiklites 1 ja 11.

Kohaldamisala piirang

Paari liikmesriigi taotlusel lisas eesistujariik artiklisse 2 uue lõike 2, mis võimaldab liikmesriikidel jätta direktiivi kohaldamisalast välja 2006. aasta muudetud meretöönormide konventsiooniga hõlmatud meremehed. Kuigi seda tervitati, esitati üleskutse jätta direktiiv teatud juhtudel kohaldamata ka merekalurite suhtes. Mitmed liikmesriigid tõstatasid konkreetse probleemi seoses ametnikega, kellel on paljudes liikmesriikides avalik-õiguslik töösuhe.

Kollektiivlābirāākimistel kehtestatud miinimumpalga kaitse versus seadusjärgse miinimumpalgaga osutatav kaitse

Mitmed liikmesriigid tõstatasid küsimuse, kas sotsiaalpartnerite läbirāāgitud ja seejärel haldusaktiga üldkohaldatavaks muudetud miinimumpalka käsitataks seadusjärgse miinimumpalgana või kollektiivlābirāākimistel kehtestatud miinimumpalgana. Vastuseks kohandas eesistujariik artiklis 3 mõistete „seadusjärgne miinimumpalk“, „kollektiivleping“ ja „kollektiivlābirāākimiste katvus“ määratlusi. Enamik delegatsioone tervitas seda.

Kollektiivlābirāākimiste katvuse edendamise kohustus

Selleks et vastata paljude delegatsioonide taotlustele, milles juhiti tähelepanu nende riiklike kollektiivlābirāākimiste süsteemide eripärale ja eelkõige ettevõtte tasandil sõlmitud kollektiivlepingute tähtsusele mõnes liikmesriigis, lisas eesistujariik artikli 4 lõike 1 sissejuhatavasse osasse sõnad „**kooskõlas siseriikliku õiguse ja tavadega**“ ning punkti a sõna „**eelkõige**“.

Vastates paljude liikmesriikide üleskutsele saada rohkem kindlust oma kohustuste suhtes juhul, kui nad ei saavuta 70 % suurust kollektiivlābirāākimistega katvuse taset, ning selleks, et kohustusi ühtlustada, selgitati artikli 4 lõikes 2, et nad peaks üksnes kehtestama tegevuskava, mis sisaldab toetavate tingimuste raamistikku, mis tuleks korrapäraselt [x] aasta jooksul läbi vaadata, kusjuures läbivaatamise sagedus määratakse kindlaks direktiivis.

Seadusjärgse miinimumpalga piisavus

Eesistujariik selgitas, et direktiivi eesmärk on edendada miinimumpalga piisavust, ning muutis artikli 5 pealkirja. Eesistujariik lisas artikli 5 lõikesse 1 sõna „**raamistik**“ ning rõhutas seeläbi taas kord asjaolu, et kõnealune direktiiv on raamdirektiiv.

Vastuseks paljude liikmesriikide nõudmisele suurema paindlikkuse järele on eesistujariik lisanud artikli 5 lõikesse 2 selgituse, et kõnealuses lõikes osutatud kriteeriumite „**asjakohasuse ja suhtelise kaalu üle võivad liikmesriigid otsustada vastavalt oma riiklikele sotsiaal-majanduslikele tingimustele**“. Kuigi seda muudatust tunnustati, palusid paljud delegatsioonid eesistujariigil minna kaugemale ja mitte jätta kõigi nelja kriteeriumi kasutamine kohustuslikuks.

Mitmed liikmesriigid nõudsid artikli 5 lõike 3 väljajätmist.

Erisused ja mahaarvamised

Erisusi ja mahaarvamisi käsitlev artikkel 6 sõnastati ümber, et vastata kriitikale, mille kohaselt komisjoni ettepaneku sõnastus „liikmesriigid võivad lubada“ eeldab, et liidul on esiteks pädevus kehtestada selliseid määrasid või töötasusid ning et ta võib seejärel lubada liikmesriikidel nendest kõrvale kalduda, mis oleks vastuolus ELi toimimise lepingu artikli 153 lõikega 5. Kuigi mõned delegatsioonid tervitasid eesistujariigi teksti, nõudsid teised delegatsioonid komisjoni teksti veelgi rangemaks muutmist ning mõned teised delegatsioonid soovisid kogu artikli väljajätmist.

Riigihanked

Mitmed liikmesriigid kritiseerisid riigihangetele pühendatud artiklit 9, mille komisjon kavandas pelgalt direktiivide 2014/24/EL, 2014/25/EL ja 2014/23/EL kohaste kehtivate kohustuste kordamisena, ning pidasid seda üleliigseks, mistõttu taotlesid selle väljajätmist. Eesistujariik eelistas siiski (mitme delegatsiooni toetusel) artiklit muuta, et selgitada selle sisu, eelkõige seda, et see kohustus laieneb ka alltöövõtjatele ning et see puudutab liidu õigusest, siseriiklikust õigusest, kollektiivlepingutest ja rahvusvahelise tööõiguse sätetest tulenevaid palgaga seotud kohustusi.

Liikmesriikide aruandluskohustused

Pärast esimest arutelu töörühma tasandil leidis valdav enamik liikmesriike, et nad vajavad komisjonilt täiendavaid kirjalikke elemente ja eelkõige teavet selle kohta, mil määral juba kogutakse ja tehakse kättesaadavaks artikli 10 lõike 2 kohaselt esitatavaid andmeid, näiteks Eurostati või Eurofoundi poolt. Komisjon esitas 22. aprillil 2021 üksikasjalikumad teavet sisaldava mitteametliku dokumendi (WK 5391/21), mida sotsiaalküsimuste töörühma liikmed arutasid 4. mail 2021. Sellel koosolekul leidsid paljud delegatsioonid endiselt, et need aruandluskohustused ning eelkõige andmete lai valik ja jaotus tekitaksid liikmesriikidele, sotsiaalpartneritele ja ettevõtjatele ebaproportsionaalselt suure halduskoormuse.

IV. KOKKUVÕTE

Paralleelselt tehnilisel tasandil tehtava tööga on eesistujariik Portugal poliitilisel tasandil uurinud, kas selle ettepaneku puhul oleks võimalik saavutada kvalifitseeritud häälteenamus. Eesistujariik on jõudnud järeldusele, et ettepanek ei ole sellise enamuse saavutamiseks veel piisavalt küps. Seetõttu on järgmise eesistujariigi ülesanne jätkata arutelusid nõukogus ja selle ettevalmistavates organites, et leppida kokku üldises lähenemisviisis.

Eesistujariik Portugal leiab, et kõnealuse dokumendiga seotud tehnilise ja poliitilise töö lõpuleviimiseks on olemas kindel alus.

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV

piisava miinimumpalga raamistiku kohta Euroopa Liidus

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 153 lõiget 2 koostoimes artikli 153 lõike 1 punktiga b,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

olles edastanud seadusandliku akti eelnõu liikmesriikide parlamentidele,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust³,

võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust⁴,

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt

ning arvestades järgmist:

- (1) Euroopa Liidu lepingu artikli 3 kohaselt on liidu eesmärk muu hulgas edendada oma rahvaste hüvangut ja töötada Euroopa säästva arengu nimel, mis põhineb kõrge konkurentsivõimega sotsiaalsel turumajandusel.

³ ELT C , , lk .

⁴ ELT C , , lk .

- (2) Euroopa Liidu põhiõiguste harta⁵ artiklis 31 on sätestatud, et igal töötajal on õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärkuse kohased.
- (3) Euroopa sotsiaalharta on sätestatud, et kõigil töötajatel on õigus õiglastele töötingimustele. Selles tunnustatakse kõigi töötajate õigust õiglasele töötasule, mis on piisav neile ja nende perekondadele inimväärse elatustaseme tagamiseks. Harta artiklis 4 tunnustatakse vabalt sõlmitud kollektiivlepingute ja seadusjärgset miinimumpalka kehtestavate palgaregulatsioonimehhanismide rolli selle õiguse tõhusa kasutamise tagamisel.
- (4) Göteborgis 17. novembril 2017 välja kuulutatud Euroopa sotsiaalõiguste samba II peatükis on sätestatud põhimõtted, millest juhinduda õiglaste töötingimuste tagamisel. Euroopa sotsiaalõiguste samba 6. põhimõttes kinnitatakse töötajate õigust õiglasele palgale, mis tagab inimväärse elatustaseme. Sellega tagatakse piisav miinimumpalk töötaja ja tema perekonna vajaduste rahuldamiseks, võttes arvesse riiklikke majandus- ja sotsiaalingimusi, tagades samas juurdepääsu töökohtadele ja motivatsiooni otsida tööd. Lisaks tuletatakse selles meelde, et vältida tuleb palgavaesust ning et kõik palgad tuleb määrata läbipaistval ja prognoositaval viisil ning austades sotsiaalpartnerite tegevusvabadust.

⁵ Euroopa Liidu põhiõiguste harta (2012/C 326/02) (ELT C 326/391, 26.10.2012).

- (5) Nõukogu otsuse (EL) 2020/1512 (liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta)⁶ suunises 5 kutsutakse liikmesriike üles tagama sotsiaalpartnerite tõhus kaasamine palgakujundusse, et viia palgad vastavusse tootlikkuse arenguga ning tagada, et need oleksid õiglased ja võimaldaksid inimväärset elatustaset, ülespoole suunatud lähenemise saavutamiseks. Samuti kutsutakse suunises liikmesriike üles edendama sotsiaaldialoogi ja kollektiivläbirääkimisi palgakujunduse üle. Liikmesriigid ning sotsiaalpartnerid peaksid tagama, et kõik töötajad saaksid piisavat ja õiglast palka vastavalt kollektiivlepingule või piisavat seadusjärget miinimumpalka käsitlevatele õigusnormidele, võttes arvesse nende mõju konkurentsivõimele, töökohtade loomisele ja palgavaesusele. 2021. aasta kestliku majanduskasvu strateegias⁷ on sätestatud, et liikmesriigid peaksid vastu võtma meetmed õiglaste töötingimuste tagamiseks. 2020. aasta kestliku majanduskasvu strateegias⁸ tuletatakse meelde, et suurenevate sotsiaalsete erinevuste tõttu on oluline tagada, et iga töötaja saaks piisavat palka. Mõnede liikmesriikidele on miinimumpalga kohta esitatud ka mitu riigipõhist soovitusi. Riigid ei pruugi siiski soovida miinimumpalga kujundust parandada, kuna arvatakse, et see võib mõjuda negatiivselt nende välisele kulupõhisele konkurentsivõimele.
- (6) Paremad töö- ja elutingimused, muu hulgas piisava miinimumpalga tõttu, toovad kasu nii liidu töötajatele kui ka ettevõtjatele ning on kaasava ja kestliku majanduskasvu saavutamise eeltingimus. Miinimumpalga kaitse katvuses ja piisavuses esinevate suurte erinevuste käsitlemine aitab suurendada õiglust ELi tööturul ning edendada majanduslikku ja sotsiaalset arengut ja ülespoole suunatud lähenemist. Konkurents ühtsel turul peaks põhinema kõrgetel sotsiaalsetel standarditel, innovatsioonil ja tootlikkuse parandamisel, mis tagab võrdsed tingimused.

⁶ Nõukogu 13. oktoobri 2020. aasta otsus 2020/1512/EL liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta (ELT L 344, 19.10.2020, lk 22–28).

⁷ Komisjoni teatis COM(2020) 575 final.

⁸ Komisjoni teatis COM(2019) 650 final.

- (7) Kui miinimumpalk on kehtestatud piisaval tasemel, kaitseb see ebasoodsas olukorras olevate töötajate sissetulekut, aitab tagada inimväärse elu ja piirab sissetuleku vähenemist keerulisel ajal, nagu on sätestatud Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni konventsioonis nr 131 miinimumpalga kindlaksmääramise süsteemi loomise kohta. Miinimumpalk aitab säilitada sisenõudlust, tugevdada töötamise stiimuleid ning vähendada palkade ebavõrdsust ja palgavaesust.
- (8) Naistel, noortel, madala kvalifikatsiooniga töötajatel ja puuetega inimestel on teiste rühmadega võrreldes suurem tõenäosus saada miinimumpalka või madalat palka. Majanduslanguse, näiteks Covid-19 kriisi ajal muutub miinimumpalga tähtsus madalapalgaliste töötajate kaitsmisel üha olulisemaks ning see on hädavajalik kestliku ja kaasava majanduse taastumise toetamiseks. Miinimumpalga küsimusega tegelemine aitab kaasa soolisele võrdõiguslikkusele, soolise palga- ja pensionilõhe kaotamisele ning naiste vaesusest väljaaitamisele.
- (9) Covid-19 pandeemia mõjutab suuresti teenustesektorit ja väikeettevõtlust, kus suur osa töötajatest saavad miinimumpalka. Lisaks on miinimumpalk oluline ka seoses struktuursete suundumustega, mis kujundavad ümber tööturget ja mida üha enam iseloomustab ebatüüpilise ja ebakindla töö suur osakaal. Need suundumused on suurendanud tööturu polariseerumist, mille tulemusena on enamikus liikmesriikides suurenenud madalapalgaliste ja madala kvalifikatsiooniga töökohtade osakaal ning mõnes liikmesriigis on suurenenud ka palkade ebavõrdsus.
- (10) Kuigi miinimumpalga kaitse on olemas kõigis liikmesriikides, tuleneb see mõnes liikmesriigis õigusnormidest (seadusjärgne miinimumpalk) ja kollektiivlepingutest, samas kui teistes on see tagatud eranditult kollektiivlepingute alusel.
- (11) Kollektiivlepingutes madalapalgaliste kutsealade jaoks ette nähtud miinimumpalga kaitse on enamikul juhtudel piisav; mitmes liikmesriigis on seadusjärgne miinimumpalk teiste palkadega võrreldes madal. 2018. aastal ei taganud seadusjärgne miinimumpalk ühele palgasaajale piisavat sissetulekut, et jõuda vaesusrisi piirini üheksas liikmesriigis. Lisaks ei ole miinimumpalk selle vähendatud määra kohaldamise (erisused) ja seadusjärgsest miinimumpalgast tehtavate mahaarvamiste tõttu enam piisav.

- (12) Kõik liidu töötajad ei ole miinimumpalgaga kaitstud. Tegelikult saavad mõnes liikmesriigis mõned töötajad, isegi kui nad on miinimumpalga kaitsega hõlmatud, kehtivate õigusnormide eiramise tõttu seadusega ette nähtud miinimumpalgast väiksemat tasu. Eelkõige mõjutab selline nõuete rikkumine naisi, noori töötajaid, puuetega inimesi ja põllumajandustöötajaid. Liikmesriikides, kus miinimumpalga kaitse on ette nähtud üksnes kollektiivlepingute alusel, on selle kaitsega hõlmamata töötajate osakaal hinnanguliselt 2–55 % kõigist töötajatest.
- (13) Kuigi jõulised kollektiivlõbimised sektori või sektoriülel tasandil aitavad tagada piisava miinimumpalga kaitse, on traditsioonilised kollektiivlõbimiste struktuurid viimastel aastakümnetel nõrgenenud, mis on osaliselt tingitud majanduse struktuursetest nihetest vähem ametiühingutega liitunud sektorite suunas ning ametiühingusse kuulumise vähenemisest, mis on seotud ebatüüpiliste ja uute töövormide arvu suurenemisega.
- (14) Komisjon on kooskõlas Euroopa Liidu toimimise lepingu artikliga 154 kahes etapis konsulteerinud sotsiaalpartneritega võimalike meetmete küsimuses, et lahendada liidus piisava miinimumpalga kaitsega seotud probleemid. Sotsiaalpartnerid ei jõudnud nende küsimuste üle lõbimiste alustamises kokkuleppele. Siiski on oluline võtta liidu tasandil meetmeid, et tagada liidu töötajate kaitse piisava miinimumpalgaga, võttes arvesse sotsiaalpartneritega peetud konsultatsioonide tulemusi.
- (15) Käesoleva direktiiviga kehtestatakse liidu tasandil miinimumnõuded, et tagada nii miinimumpalga piisav tase kui ka töötajate juurdepääs miinimumpalga kaitsele kas seadusjärgse miinimumpalgana või kollektiivlepingus sätestatud palgana vastavalt käesolevas direktiivis antud määratlusele.

- (16) Pidades täielikult silmas Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 153 lõiget, 5 ei ole käesoleva direktiivi eesmärk miinimumpalga taseme ühtlustamine kogu liidus ega miinimumpalga kehtestamise ühtse mehhanismi kehtestamine. See ei piira liikmesriikide vabadust kehtestada seadusjärgne miinimumpalk või soodustada juurdepääsu kollektiivlepinguga ette nähtud miinimumpalga kaitsele, lähtudes iga riigi tavadest ja eripäradest ning austades täielikult riikide pädevust ja sotsiaalpartnerite lepinguvabadust. Käesoleva direktiiviga ei kohustata liikmesriike, kus miinimumpalga kaitse on tagatud üksnes kollektiivlepinguga, kehtestama seadusjärgset miinimumpalka ega muutama kollektiivlepinguid üldiselt kohaldatavaks. Samuti ei kehtestata käesoleva direktiiviga palgataset, mis kuulub riikliku tasandi sotsiaalpartnerite lepinguvabaduse hulka ja liikmesriigi pädevusse selles küsimuses.
- (17) Käesolevat direktiivi tuleks kohaldada nende töötajate suhtes, kellel on siseriiklike õigusaktide, tavade või kollektiivlepingute kohaselt määratletud tööleping või -suhe, võttes arvesse Euroopa Liidu Kohtu kehtestatud kriteeriume töötaja staatuse kindlaksmääramiseks. Käesoleva direktiivi kohaldamisalasse võivad kuuluda koduabilised, nõudetöö tegijad, lühiajalises töösuhtes olevad töötajad, vautšeripõhise töö tegijad, fiktiivsed füüsilisest isikust ettevõtjad, platvormitöötajad, praktikandid ja õpipoisid, tingimusel, et nad vastavad kõnealustele kriteeriumidele. **Võttes arvesse meremeeste töötingimuste eripära, eelkõige seoses miinimumpalga kindlaksmääramisega 2006. aasta muudetud meretöönormide konventsioonis sätestatud korras, peaks liikmesriikidel olema võimalik otsustada jätta see töötajate kategooria käesoleva direktiivi kohaldamisalast välja.**

- (17a-uus)** Tegelikud füüsilisest isikust ettevõtjad ei peaks kuuluma käesoleva direktiivi kohaldamisalasse, kuna nad ei vasta nendele kriteeriumidele. Liikmesriigi õiguses määratletud füüsilisest isikust ettevõtja staatuse kuritarvitamine kas riigisisiselt või piiriülestes olukordades on valesti deklareeritud töö vorm, mis sageli seostub deklareerimata tööga. Fiktiivse füüsilisest isikust ettevõtjaga on tegemist juhul, kui isik deklareerib ennast teatavate õiguslike kohustuste või maksukohustuste vältimiseks füüsilisest isikust ettevõtjana, kuigi tema töötamise puhul on täidetud töösuhte omased kriteeriumid. Sellised isikud peaksid kuuluma käesoleva direktiivi kohaldamisalasse. Töösuhte olemasolu kindlakstegemisel tuleks juhinduda töö tegeliku tegemisega seotud üksikasjadest, mitte tugineda sellele, kuidas pooled suhet kirjeldavad.
- (18) Hästi toimivad kollektiivlääbirääkimised palgakujunduse üle on oluline vahend, et tagada töötajatele piisava miinimumpalga kaitse. Liikmesriikides, kus on kehtestatud seadusjärgne miinimumpalk, toetavad kollektiivlääbirääkimised üldisi palgasuundumusi ja aitavad seega parandada miinimumpalga piisavust. Liikmesriikides, kus miinimumpalga kaitse on tagatud üksnes kollektiivlääbirääkimistega, määravad miinimumpalga taseme ja kaitstud töötajate osakaalu otseselt kollektiivlääbirääkimiste süsteemi toimimine ja kollektiivlääbirääkimiste katvus. Jõulised ja hästi toimivad kollektiivlääbirääkimised koos ulatusliku sektoripõhiste või sektoriüleste kollektiivlepingutega hõlmatusena suurendavad miinimumpalga piisavust ja katvust.

- (19) Arvestades, et kollektiivlābirāākimisi peetakse vähem, on oluline, et liikmesriigid toetaksid kollektiivlābirāākimiste pidamist, suurendamaks töötajate võimalust saada kollektiivlepingutes sätestatud miinimumpalka. Liikmesriikides, kus peetakse palju kollektiivlābirāākimisi, on madalapalgaliste töötajate osakaal väike ja miinimumpalk kõrge. Liikmesriikides, kus madalapalgaliste osakaal on väike, on kollektiivlābirāākimiste katvus üle 70 %. Samuti on enamikus liikmesriikides, kus miinimumpalk on mediaanpalgaga võrreldes kõrge, kollektiivlābirāākimiste katvus üle 70 %. Kuigi kõiki liikmesriike tuleks julgustada kollektiivlābirāākimisi toetama, peaksid need, kes sellist katvust ei ole saavutanud, sotsiaalpartneritega konsulteerides ja/või nende nõusolekul nägema ette hõlbustavate menetluste ja institutsioonilise korralduse raamistiku, mis loob võimalused kollektiivlābirāākimiste pidamiseks, ja kui selline raamistik on juba olemas, seda tugevdama. Selline raamistik tuleks kehtestada seadusega või kolmepoolse kokkuleppega.
- (20) Piisava miinimumpalga tagamiseks on vaja mõistlikke, **sealhulgas automaatse indekseerimisega** saadavaid norme, menetlusi ja tavaid seadusjärgse miinimumpalga kehtestamiseks ja ajakohastamiseks ning samal ajal tuleb kaitsta töökohti ja ettevõtjate, sealhulgas väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate konkurentsivõimet. Need hõlmavad mitut tegurit, mis aitavad tagada seadusjärgse miinimumpalga piisavuse, sealhulgas piisavuse hindamise kriteeriumid ja näitajad, korrapärane ja õigeaegne ajakohastamine, nõuandvate organite olemasolu ja sotsiaalpartnerite kaasamine. Viimaste õigeaegne ja tõhus kaasamine on osa heast valitsemistavast, mis võimaldab teadlikku ja kaasavat otsustusprotsessi.

- (21) Miinimumpalka peetakse piisavaks, kui see on õiglane võrreldes palgajaotusega riigis ja kui see tagab inimväärse elatustaseme. Seadusjärgse miinimumpalga piisavus määratakse kindlaks, võttes arvesse riiklike sotsiaalmajanduslike tingimusi, sealhulgas tööhõive kasvu, konkurentsivõimet ning piirkondlikke ja valdkondlikke suundumusi. Miinimumpalga piisavust tuleks hinnata vähemalt seoses selle ostujõu, tootlikkuse arengu ja suhtega brutopalga tasemesse, jaotusse ja kasvu. Rahvusvahelisel tasandil üldiselt kasutatavate näitajate kasutamine, nagu 60 % brutomediaanpalgast ja 50 % keskmisest brutopalgast, võib aidata hinnata miinimumpalga piisavust võrreldes brutopalga tasemega.
- (22) Selleks et suurendada miinimumpalga piisavust kõigi töötajate rühmade jaoks, tuleks seadusjärgse miinimumpalga erisusi ja sellest tehtavaid mahaarvamisi vähendada miinimumini, tagades samas, et nende määratlemisel konsulteeritakse nõuetekohaselt sotsiaalpartneritega. Mõned seadusjärgsest miinimumpalgast tehtavad mahaarvamised võivad olla põhjendatud õiguspärase eesmärgiga, nagu liigselt makstud summad või kohtu määratud mahaarvamised. Muud meetmed, näiteks töö tegemiseks vajaliku varustusega seotud mahaarvamine või mitterahalise toetuse, näiteks majutuse mahaarvamine, võivad olla põhjendamatud või ebaproportsionaalsed.
- (23) Riiklike seadusjärgse miinimumpalga raamistike toimimise tagamiseks on vaja tõhusat täitmise tagamise süsteemi, sealhulgas kontrolli ja kohapealset kontrolli. Täitevasutuste tõhususe suurendamiseks on vaja ka tihedat koostööd sotsiaalpartneritega, sealhulgas eriti oluliste probleemide lahendamiseks, mis on seotud allhangete, fiktiivsete füüsilisest isikust ettevõtjate või ületunnitöö registreerimata jätmisega. Lisaks peaks töötajatel olema lihtne saada asjakohast teavet kohaldatava seadusjärgse miinimumpalga kohta, et tagada nende töötingimustega seoses piisav läbipaistvus ja prognoositavus.

- (24) Õigusnormides või kollektiivlepingutes sätestatud miinimumpalga kaitse tõhus rakendamine on oluline riigihanke- ja kontsessioonilepingute täitmisel. Selliste kollektiivlepingute täitmata jätmist, mis näevad ette miinimumpalga kaitse teatavas sektoris, võib nende lepingute täitmisel või sellele järgnevas alltöövõtuahelas tööpoolest esineda, mille tulemusel makstakse töötajatele madalamat palka kui sektoripõhistes kollektiivlepingutes kokku lepitud palgatase. Niisuguse olukorra ärahoidmiseks tuleb ettevõtjatel maksta oma töötajatele palka, mis on ette nähtud vastava sektori ja asjaomase geograafilise piirkonna kollektiivlepingutes, et täita tööõiguse valdkonnas kehtivaid kohustusi, mis on sätestatud Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/24/EL (riigihangete kohta)⁹ artikli 18 lõikes 2 ja artikli 71 lõikes 1, Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/25/EL (milles käsitletakse vee-, energeetika-, transpordi- ja postiteenuste sektoris tegutsevate üksuste riigihankeid)¹⁰ artikli 36 lõikes 2 ja artikli 88 lõikes 1 ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/23/EL (kontsessioonilepingute sõlmimise kohta)¹¹ artikli 30 lõikes 3 ja artikli 42 lõikes 1.
- (25) Usaldusväärne järelevalve ja andmete kogumine on miinimumpalga tõhusa kaitse tagamise võti. Komisjon peaks igal aastal esitama Euroopa Parlamendile ja nõukogule liikmesriikidelt saadud iga-aastaste andmete ja teabe põhjal aruande, milles ta hindab miinimumpalga kaitse piisavuse ja katvuse arengut. Lisaks tuleks edusamme jälgida ELi tasandi majandus- ja tööhõivepoliitika koordineerimise protsessi raames. Sellega seoses peaks tööhõivekomitee igal aastal analüüsima olukorda liikmesriikides, tuginedes komisjoni koostatud aruannetele ja muudele mitmepoolse järelevalve vahenditele, nagu võrdlusuuringud.

⁹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/24/EL riigihangete kohta ja direktiivi 2004/18/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (ELT L 94, 28.3.2014, lk 65).

¹⁰ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/25/EL, milles käsitletakse vee-, energeetika-, transpordi- ja postiteenuste sektoris tegutsevate üksuste riigihankeid ja millega tunnistatakse kehtetuks direktiiv 2004/17/EÜ (ELT L 94, 28.3.2014, lk 243).

¹¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/23/EL kontsessioonilepingute sõlmimise kohta (ELT L 94, 28.3.2014, lk 1). Ettepanek:

- (26) Töötajatel peaks olema võimalik kasutada oma kaitseõigust, kui rikutakse neile miinimumpalga kaitsega tagatud õigusi. Selleks et vältida olukorda, kus töötajad jäävad ilma oma õigustest, ning ilma et see piiraks kollektiivlepingutes ette nähtud konkreetsete õiguskaitsevahendite ja vaidluste lahendamise vormide, sealhulgas kollektiivse vaidluste lahendamise süsteemide kasutamist, peaksid liikmesriigid võtma vajalikud meetmed, et tagada töötajatele juurdepääs tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamisele ning õigus heastamisele, sealhulgas piisavale hüvitisele, ning õigus tõhusale kaitsele mis tahes kahju eest, kui nad otsustavad oma kaitseõigust kasutada.
- (27) Komisjon peaks läbi viima hindamise, mille alusel vaadatakse üle, kas käesolevat direktiivi on tõhusalt rakendatud. Nõukogu ja Euroopa Parlamendi tuleks sellise läbivaatamise tulemustest teavitada.
- (28) Kuigi liikmesriikide reformid ja meetmed töötajate jaoks piisava miinimumpalga kaitse suurendamiseks on samm õiges suunas, ei ole need olnud põhjalikud ega süstemaatilised. Lisaks ei pruugi riigid olla eriti huvitatud miinimumpalga piisavuse ja katvuse parandamisest, et see võib mõjuda negatiivselt nende välisele kulupõhisele konkurentsivõimele. Kuna käesoleva direktiivi eesmärgi ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada, küll aga saab neid meetme ulatuse ja toime tõttu paremini saavutada liidu tasandil, võib liit võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Kõnealuses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv nimetatud eesmärgi saavutamiseks vajalikust kaugemale.

- (29) Käesoleva direktiiviga kehtestatakse miinimumnõuded ning jäetakse seega liikmesriikidele õigus kehtestada ja säilitada soodsamaid sätteid. Kehtiva riikliku õigusraamistiku alusel saadud õigused peaksid jääma kehtima, kui käesoleva direktiiviga ei kehtestata soodsamaid sätteid. Käesoleva direktiivi rakendamine ei tohi vähendada töötajatele ette nähtud õigusi ega olla ka mõjuv põhjus, et vähendada töötajatele käesoleva direktiiviga hõlmatud valdkonnas võimaldatavat üldist kaitsetaset.
- (30) Käesoleva direktiivi rakendamisel peaksid liikmesriigid hoiduma haldus-, finants- ja õiguspiirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdab mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate asutamist ja arengut. Seepärast palutakse liikmesriikidel hinnata oma ülevõtmisakti mõju väikestele ja keskmise suurusega ettevõtjatele, veendumaks et selle mõju neile ei ole ebaproportsionaalne, ning pöörata seejuures eritähelepanu mikroettevõtjatele ja halduskoormusele, samuti palutakse neil sellise hindamise tulemused avaldada. Kui leitakse, et mõju mikro-, väikestele ja keskmise suurusega ettevõtjatele on ebaproportsionaalselt suur, peaksid liikmesriigid kaaluma meetmete võtmist, et toetada neid ettevõtjaid nende tasustamisstruktuuride uute nõuetega kohandamisel.
- (31) Liikmesriikidel on võimalik kasutada tehnilise toetuse vahendit¹² ja Euroopa Sotsiaalfondi¹³, et arendada või parandada miinimumpalga raamistike tehnilisi aspekte, sealhulgas piisavuse hindamist, järelevalvet ja andmete kogumist, juurdepääsu laiendamist, samuti täitmise tagamist ja kõnealuste raamistike rakendamisega seotud üldise suutlikkuse suurendamist,

¹² Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu 28. mai 2020. aasta määrus, millega luuakse tehnilise toe rahastamisvahend (COM/2020/409 final).

¹³ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus Euroopa Sotsiaalfond+ (ESF+) kohta (COM/2018/382 final).

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

I PEATÜKK

ÜLDSÄTTED

Artikkel 1

Reguleerimise

1. Selleks et parandada liidus töö- ja elutingimusi, nähakse käesoleva direktiiviga ette raamistik, **et edendada**:
 - a) [...] piisavat miinimumpalga taset;
 - b) töötajate juurdepääsuks miinimumpalga kaitsele kas kollektiivlepingus sätestatud palgana või seadusjärgse miinimumpalgana, kui see on kehtestatud.
- 1a) (uus)** Käesolev direktiiv ei piira sotsiaalpartnerite tegevusvabaduse täielikku austamist ega nende õigust pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle ja neid sõlmida.
2. Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide valikuvõimalust kehtestada seadusjärgne miinimumpalk või soodustada juurdepääsu kollektiivlepingutega ette nähtud miinimumpalga kaitsele.
3. Ühtki käesoleva direktiivi sätet ei tõlgendata nii, et sellega kehtestatakse kohustusi
 - a)** liikmesriikidele, kus palgakujundus on tagatud üksnes kollektiivlepingutega, et kehtestada seadusjärgne miinimumpalk;
 - b) liikmesriigile**, et muuta kollektiivlepingud üldiselt kohaldatavaks.

Artikkel 2

Kohaldamisala

1. Käesolevat direktiivi kohaldatakse kõikide liidu töötajate suhtes, kellel on liikmesriigis kehtiva õiguse, kollektiivlepingu või tava kohaselt määratletud tööleping või -suhe, võttes arvesse Euroopa Kohtu kohtupraktikat.
2. (uus) **Liikmesriigid võivad otsustada mitte kohaldada käesolevat direktiivi meremeeste suhtes, kelle miinimumpalk määratakse kindlaks 2006. aasta muudetud meretöönormide konventsioonis sätestatud korras.**

Artikkel 3

Mõisted

Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- 1) „miinimumpalk“ – minimaalne tasu, mida tööandja on kohustatud töötajatele teatava ajavahemiku jooksul tehtud töö eest maksma ja mis arvutatakse aja või toodangu alusel;
- 2) „seadusjärgne miinimumpalk“ – seadusega või muude siduvate õigusnormidega, **välja arvatud üldiselt kohaldatava kollektiivlepingu sätted**, kehtestatud miinimumpalk;

- 3) „kollektiivlābirāākimised“ – kõik lābirāākimised, mis toimuvad ühelt poolt tööandja, tööandjate rühma või ühe või mitme tööandjate organisatsiooni ja teiselt poolt ühe või mitme töötajate organisatsiooni vahel töötingimuste ja töölepingutingimuste kindlaksmääramiseks; ja/või tööandjate ja töötajate vaheliste suhete reguleerimine; ja/või tööandjate või nende organisatsioonide ning töötajate organisatsiooni või töötajate organisatsioonide vaheliste suhete reguleerimine, **mille kavandatav tulemus on kollektiivleping;**
- 4) „kollektiivleping“ – kõik kirjalikud töötingimusi ja töölepingutingimusi käsitlevad kokkulepped, mille sotsiaalpartnerid kollektiivlābirāākimiste tulemusena sõlmivad, **sealhulgas kokkulepped, mis muudetakse üldiselt kohaldatavateks;**
- 5) „kollektiivlābirāākimiste katvus“ – nende töötajate osakaal riigis, kelle suhtes kollektiivlepingut kohaldatakse. **kollektiivlābirāākimiste katvuse arvutamisel võtavad liikmesriigid arvesse järgmist:**
- a) **töötajate kategooriad, kelle töötingimusi, sealhulgas palka, võib reguleerida kollektiivlepingutega vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja tavadele;**
 - b) **kõik kollektiivlepingud, sealhulgas need, mis ei mõjuta palka.**

Artikkel 4

Palgakujundust käsitlevate kollektiivlābirāākimiste toetamine

1. Kollektiivlābirāākimiste katvuse suurendamiseks **ja selleks, et parandada tōõtajate juurdepāāsu kollektiivlepingutes sātestatud miinimumpalga kaitsele**, teevad liikmesriigid sotsiaalpartneritega konsulteerides **ja kooskōlas siseriiklike õigusaktide ja tavade**ga vähemalt järgmist:
 - a) edendavad ja tugevdavad sotsiaalpartnerite suutlikkust pidada **eelkōige** sektori või sektoriülel tasandil kollektiivlābirāākimisi palgakujunduse üle;
 - b) julgustavad sotsiaalpartnereid pidama omavahel palkade üle konstruktiivseid, sisulisi ja teabepõhiseid lābirāākimisi.
2. Liikmesriigid, kus kollektiivlābirāākimistega on hōlmatud vähem kui 70 % [...] tōõtajatest, **kehtestavad lisaks ka tegevuskava kollektiivlābirāākimiste edendamiseks, mis sisaldab** toetavate tingimuste raamistikku, [...] tehes seda kas seadusega pärast sotsiaalpartneritega konsulteerimist või nendega kokkuleppel. [...] Tegevuskava avalikustatakse ja sellest teavitatakse Euroopa Komisjoni [x] kuud pärast artikli 17 lõikes 1 sātestatud ülevõtmisperioodi. Tegevuskava vaadatakse läbi [x] aastat pärast selle teatavakstegemist.

II PEATÜKK

SEADUSJÄRGNE MIINIMUMPALK

Artikkel 5

Seadusjärgse miinimumpalga piisavuse edendamine

1. Liikmesriigid, kus on seadusjärgne miinimumpalk, **kehtestavad** vajaliku **raamistiku** [...] seadusjärgse miinimumpalga kehtestamiseks ja ajakohastamiseks. **Sellisel kehtestamisel ja ajakohastamisel** juhendatakse piisavuse edendamise kriteeriumidest, mille abil edendada inimväärsed töö- ja elutingimusi, sotsiaalset sidusust ja ülespoole suunatud lähenemist, ja need saavutada. Liikmesriigid määratlevad need kriteeriumid kooskõlas riiklike tavade ja kas asjakohastes siseriiklikes õigusaktides, pädevate asutuste otsustes või kolmepoolsetes kokkulepetes. Kriteeriumid määratletakse püsivalt ja selgelt.
2. Lõikes 1 osutatud riiklikud kriteeriumid hõlmavad vähemalt järgmisi elemente, **mille asjakohasuse ja suhtelise kaalu üle võivad liikmesriigid otsustada vastavalt oma riiklikele sotsiaal-majanduslikele tingimustele**:
 - a) seadusjärgse miinimumpalga ostujõud, võttes arvesse elukallidust ning makse ja sotsiaaltoetusi;

brutopalkade üldine tase ja nende jaotus;
 - c) brutopalkade kasvumäär;
 - d) [...] tootlikkuse **tasemed ja** areng.

3. Liikmesriigid kasutavad seadusjärgse miinimumpalga piisavuse hindamisel brutopalkade üldise taseme suhtes soovituslikke võrdlusväärtusi, nagu need, mida tavaliselt kasutatakse rahvusvaheliselt.
4. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada seadusjärgse miinimumpalga korrapärane ja õigeaegne ajakohastamine, et **jätakuvalt edendada** selle piisavust.
5. Liikmesriigid **tagavad** niisuguste nõuandvate organite **olemasolu**, kes nõustavad pädevaid asutusi seadusjärgse miinimumpalgaga seotud küsimustes.

Artikkel 6

Erisused ja mahaarvamised

Kui liikmesriigid lubavad õigusaktiga kehtestada teatavatele töötajate rühmadele erinevad seadusjärgse miinimumpalga määrad või teha mahaarvamisi, millega vähendatakse makstavat töötasu nii, et see jääb allapoole asjakohase seadusjärgse miinimumpalga taset, tagavad nad, et need erisused ja mahaarvamised on mittediskrimineerivad, proportsionaalsed ja õiguspärase eesmärgiga objektiivselt põhjendatud.

Artikkel 7

Sotsiaalpartnerite kaasamine seadusjärgse miinimumpalga kujundamisse ja ajakohastamisse

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et **võimaldada** sotsiaalpartnerite [...] õigeaegset ja tõhusat **kaasamist** seadusjärgse miinimumpalga kehtestamisse ja ajakohastamisse, sealhulgas osalemise kaudu artikli 5 lõikes 5 osutatud nõuandvates organites, eelkõige seoses järgmisega:

- a) artikli 5 lõigetes 1, 2 ja 3 osutatud kriteeriumide ja soovituslike võrdlusväärtuste valimine ja kohaldamine seadusjärgse miinimumpalga taseme kindlaksmääramiseks;
- b) artikli 5 lõikes 4 osutatud seadusjärgse miinimumpalga ajakohastamine;

- c) artiklis 6 osutatud seadusjärgse miinimumpalga erisuste ja mahaarvamiste kindlaksmääramine;
- d) **otsused, mis käsitlevad** andmete kogumist ja uuringute läbiviimist seadusjärgse miinimumpalga kehtestavate asutuste jaoks.

Artikkel 8

Töötajate tegelik juurdepääs seadusjärgsele miinimumpalgale

Liikmesriigid võtavad sotsiaalpartneritega **konsulteerides** või nendega koostöös **vajaduse korral** järgmisi meetmeid, et parandada töötajate juurdepääsu seadusjärgse miinimumpalga kaitsele[...]:

- 1) tööinspeksioonide või seadusjärgse miinimumpalga nõuete täitmise tagamise eest vastutavate asutuste kontrolli ja kohapealsete kontrollide tugevdamine; kontrollid peavad olema proportsionaalsed ja mittediskrimineerivad;
- 2) täitevasutuste jaoks suuniste väljatöötamine, et tegeleda ennetavalt nõuetele mittevastavate **tööandjatega** ja nad vastutusele võtta;
- 3) selle tagamine, et teave seadusjärgse miinimumpalga kohta tehakse üldsusele kättesaadavaks **arusaadaval**, selgel [...] ja kergesti kättesaadaval viisil.

III PEATÜKK

HORISONTAALSED SÄTTED

Artikkel 9

Riigihanked

Kooskõlas direktiividega 2014/24/EL, 2014/25/EL ja 2014/23/EL võtavad liikmesriigid asjakohased meetmed tagamaks, et riigihanke- ja kontsessioonilepingute täitmisel järgivad ettevõtjad **ja nende alltöövõtjad tööõiguse valdkonnas** palkade **suhtes kohaldatavaid kohustusi**, mis on [...] sätestatud liidu õiguses, riigisiseses õiguses, kollektiivlepingutes või rahvusvahelise tööõiguse sätetes.

Artikkel 10

Järelevalve ja andmete kogumine

1. Liikmesriigid teevad oma pädevatele asutustele ülesandeks töötada välja tõhusad andmekogumisvahendid, et jälgida miinimumpalkade katvust ja piisavust.
2. Liikmesriigid esitavad komisjonile igal aastal enne 1. oktoobrit järgmised andmed:
 - a) seadusjärgse miinimumpalga kohta:
 - i) seadusjärgse miinimumpalga määr ja sellega hõlmatud töötajate osakaal;

- ii) olemasolevad erisused ja nendega hõlmatud töötajate osakaal;
 - iii) olemasolevad mahaarvamised;
 - iv) kollektiivlääbirääkimiste katvuse määr.
- b) üksnes kollektiivlepingutega ette nähtud miinimumpalga kaitse kohta:
- i) selliste palkade jaotus detsiilide kaupa, kaalutud hõlmatud töötajate osakaaluga;
 - ii) kollektiivlääbirääkimiste katvuse määr;
 - iii) nende töötajate palgatase, kellele ei ole kollektiivlepingutega tagatud miinimumpalga kaitset, ja selle suhe sellist miinimumpalga kaitset omavate töötajate palgatasemega.

Liikmesriigid esitavad käesolevas lõikes osutatud statistika ja teabe soo, vanuse, puude, ettevõtte suuruse ja sektori kaupa.

Esimene aruanne hõlmab aastaid [X, Y, Z: *kolm aastat enne ülevõtmise aastat*] ja esitatakse [*I. oktoobriks YY: aasta pärast ülevõtmist*]. Liikmesriigid võivad jätta välja statistika ja teabe, mis ei ole kättesaadav enne [*ülevõtmise kuupäev*].

Komisjon võib nõuda liikmesriikidelt iga üksikjuhtumi korral täiendava teabe esitamist, kui ta peab sellist teavet vajalikuks käesoleva direktiivi tõhusa rakendamise jälgimiseks.

3. Liikmesriigid tagavad, et miinimumpalga kaitset käsitlev teave, sealhulgas kollektiivlepingud ja nendes sisalduvad palgasätted, on läbipaistev ja üldsusele kättesaadav.

4. Komisjon hindab liikmesriikide poolt lõikes 2 osutatud aruannetes edastatud andmeid ning esitab igal aastal aruande Euroopa Parlamendile ja nõukogule.
5. Komisjoni esitatud aruande põhjal analüüsib ELi toimimise lepingu artikli 150 kohaselt moodustatud tööhõivekomitee igal aastal palgakujundust käsitlevate kollektiivlääbirääkimiste toetamist ja miinimumpalkade piisavust liikmesriikides.

Artikkel 11

Õigus heastamisele ja kaitsele ebasoodsa kohtlemise või ebasoodsate tagajärgede eest

1. Liikmesriigid tagavad, et töötajatel, sealhulgas neil, kelle töösuhe on lõppenud, on juurdepääs tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamisele ning õigus heastamisele, sealhulgas piisavale hüvitisele, ning õigus tõhusale kaitsele mis tahes kahju eest, kui nende õigusi rikutakse seadusjärgse miinimumpalga või kollektiivlepinguga tagatud miinimumpalga kaitsega seoses, ilma et see piiraks kollektiivlepingutes ette nähtud konkreetsete õiguskaitsevahendite ja vaidluste lahendamise vormide kasutamist.
2. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et kaitsta töötajaid, sealhulgas neid, kes on töötajate esindajad, tööandjapoolse mis tahes ebasoodsa kohtlemise ning kõigi ebasoodsate tagajärgede eest, mis tulenevad tööandjale esitatud kaebusest või menetlusest, mille eesmärk on tagada, et järgitaks seadusjärgse miinimumpalga või kollektiivlepingutes sätestatud miinimumpalga kaitsega seotud õigusi.

Artikkel 12

Karistused

Liikmesriigid kehtestavad karistusnormid, mida kohaldatakse **käesoleva direktiivi alusel vastu võetud** liikmesriigi sätete **või juba kehtivate asjakohaste sätete** rikkumise korral. Kehtestatud karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.

IV PEATÜKK

LÕPPSÄTTED

Artikkel 13

Rakendamine

Liikmesriigid võivad teha käesoleva direktiivi rakendamise ülesandeks sotsiaalpartneritele, kui sotsiaalpartnerid seda ühiselt taotlevad. Seejuures võtavad liikmesriigid kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et käesolevas direktiivis **sätestatud kohustusi täidetakse** kogu aeg.

Artikkel 14

Teabelevi

Liikmesriigid tagavad, et töötajatele ja tööandjatele, sealhulgas VKEdele, tehakse teatavaks käesolevat direktiivi ülevõtvad siseriiklikud meetmed ning artiklis 1 sätestatud teemadega seotud juba kehtivad asjakohased sätted.

Artikkel 15

Hindamine ja läbivaatamine

Komisjon viib läbi direktiivi hindamise [*viis aastat pärast ülevõtmise kuupäeva*]. Seejärel esitab komisjon Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande, milles antakse ülevaade direktiivi rakendamise kohta, ning teeb vajaduse korral ettepanekuid õigusaktide muutmiseks.

Artikkel 16

Kaitse taseme säilitamine ja soodsamad sätted

1. Käesolev direktiiv ei ole töötajatele liikmesriikides ette nähtud kaitse üldise taseme alandamiseks piisav alus.
2. Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust kohaldada või kehtestada õigus- või haldusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad, või soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamate kollektiivlepingute kohaldamist.
3. Käesolevat direktiivi kohaldatakse, ilma et see piiraks [...] õigusi, mis on töötajatele antud teiste liidu õigusaktidega.

Artikkel 17

Ülevõtmine

1. Liikmesriigid võtavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud meetmed vastu hiljemalt [*kaks aastat pärast jõustumise kuupäeva*]. Liikmesriigid teatavad nendest viivitamata komisjonile.

Kui liikmesriigid asjaomased normid vastu võtavad, lisavad nad nendesse normidesse või nende normide ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

2. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastu võetud põhiliste õigusnormide teksti.

Artikkel 18

Jõustumine

Käesolev direktiiv jõustub kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas*.

Artikkel 19

Adressaadid

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel,

Euroopa Parlamendi nimel
president

Nõukogu nimel
eesistuja

Eesistujariigi kokkuvõtte mõjuhindangu hindamisest

Enamik delegatsioone leiab, et **poliitiline kontekst** on selgelt esitatud, kuigi nad leiavad, et **õigusliku aluse** osas on selgitus kas osaline või mitte piisavalt selge. Peaaegu kõik liikmesriigid tervitavad ja ootavad nõukogu õigustalituse sellekohast õiguslikku arvamust. Paljud liikmesriigid oleksid soovinud täiendavaid selgitusi valitud õigusliku aluse (ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 1 punkt b) ja ELi toimimise lepingu artikli 153 lõikes 5 sätestatud liidu meetmete piirangute kohta.

Probleemi määratluse täielikkuse hindamise osas on delegatsioonidel erinevad seisukohad. Enamik vastanutest nõustub, et mõjuhindangus **tunnistatakse** tõendites **esinevaid lünki**. Enamik liikmesriike leiab, et **probleemid ja nende põhjused** on vähemalt osaliselt selgelt esitatud ja tõendus põhised. Mõned liikmesriigid rõhutavad siiski, et mõjuhindangus ei võeta piisavalt arvesse riiklikku eripära, näiteks traditsioone ja majandusstruktuuri, eelkõige seoses miinimumpalga taseme arenguga riiklikus kontekstis. Vastajad juhivad tähelepanu ka sellele, et riiklike mudelite eristamine võiks paremini kajastada ELi struktuuride ja tegelikkuse mitmekesisust. Hoolimata mõjuhindangus esitatud analüüsist COVID-19 pandeemia mõju kohta, milles jõutakse järeldusele, et miinimumpalgad on majanduse kaasava taastamise tagamiseks võtmetähtsusega, oleksid paljud liikmesriigid soovinud näha põhjalikumalt analüüsi pandeemia mõjust majandusele ja eelkõige VKEdele.

Peale kahe liikmesriigi on kõik liikmesriigid seisukohal, et **poliitilised eesmärgid, sealhulgas üldised eesmärgid ja konkreetsemad/operatiivsed eesmärgid**, on täielikult või teataval määral selgelt sätestatud. Mitme liikmesriigi arvates oleks siiski saanud üldiste poliitiliste eesmärkide ja tuvastatud probleemide omavahelist seotust selgemalt kirjeldada. Paljud liikmesriigid oleksid soovinud rohkem selgitusi konkreetsete eesmärkide kohta, eelkõige nende, mis on seotud kollektiivlääbirääkimiste katvuse tasemega ning selle katvuse ja miinimumpalga suurenemise vahelise põhjusliku seose kohta. Enamik liikmesriike osutas andmete võrdlemise probleemile, kuna palgakujundusmudelid on riigiti erinevad ning sellega seotud andmekogumistavad on liikmesriigiti ebaühtlased ja mõnes liikmesriigis olematud. Enamik delegatsioone oleks tervitanud suuremat selgust teabeallikate ja seirenäitajate osas. **Sekkumisloogika sidususe** osas leiavad kõik delegatsioonid peale kahe, et eesmärgid vastavad vähemalt osaliselt tuvastatud probleemidele.

Valdav enamus delegatsioone on arvamusel, et **ELi meetmete vajalikkus ja lisaväärtus** on vähemalt teataval määral selgelt tõendatud, samas kui mõned on seisukohal, et kooskõla subsidiaarsuse põhimõttega võiks paremini põhjendada. Paljud liikmesriigid jagavad seisukohta, et kavandatud meetmete proportsionaalsuse kaalutlustes võetakse üksnes piiratud määral arvesse majandusmudelite vahelisi erinevusi. Paljud liikmesriigid väidavad, et mõjuhinnangus käsitleti ainult osaliselt riiklikul tasandil juba võetud või kavandatud meetmeid.

Enamik liikmesriike on nõus, et mõjuhinnangus määratakse kindlaks paljud teostatavad **poliitikavalikud**, kuid mõned neist oleks eelistanud, kui rohkem oleks kaalutud ELi meetmete võtmata jätmise võimalust. Kõik liikmesriigid leiavad, et kõige enam mõjutatud teemad/sidusrühmad on vähemalt osaliselt kindlaks määratud. Samuti on nad nõus, et neile on antud teavet selle kohta, kuidas lõppkasutajate ja sidusrühmade panuseid poliitikavalikute koostamisel arvesse võeti, kusjuures mõned liikmesriigid märkisid, et tööandjate organisatsioonide seisukohad võiksid olla mõjuhinnangus paremini esindatud. Mitu liikmesriiki on seisukohal, et direktiivi õigusaktiks valimise kohta oleks tulnud anda täiendavaid selgitusi.

Kõik liikmesriigid on seisukohal, et mõjuhinnangus võetakse arvesse **iga poliitikavaliku mõju**, kuigi enamik liikmesriike leiab, et analüüs oleks võinud olla üksikasjalikum. Mõned delegatsioonid juhtisid tähelepanu, et praeguse majandusolukorraga seotud probleeme, eriti VKEde jaoks, oleks võinud täiendavalt uurida, kuna need tõenäoliselt mõjutavad poliitilist tulemust. Kõik peale ühe liikmesriigi on seisukohal, et eri poliitikavalikute mõju on vähemalt osaliselt väljendatud võrreldavas vormis ja seda võrreldakse selgete kriteeriumidega. Märkimisväärne arv liikmesriike oleks eelistanud üksikasjalikumat teavet võimaliku mõju ja seonduvate riskide kohta miinimumpalgaga töötajatele, tarbijatele, VKEdele ja konkurentsivõimele oma konkreetsetes riiklikus kontekstis.

Paljud liikmesriigid leiavad, et mõjuhinnangus oleks tulnud Covid-19 pandeemiat ettepaneku **sotsiaalse mõju** esitamisel rohkem arvesse võtta. Kõik delegatsioonid peale ühe leidsid, et sotsiaalne mõju on selgelt või vähemalt mingil määral selgelt esitatud nii kvalitatiivselt kui ka kvantitatiivselt, kuigi mõned liikmesriigid oleksid soovinud, et mõjuhinnangus käsitletaks rohkem tööhõiveriske ja lisaks palgale ka teisi vaesuse vähendamise vahendeid. Peaaegu kõik liikmesriigid leiavad, et mõjuhinnangus hinnati vähemalt osaliselt ettepaneku regulatiivseid kulusid seoses riiklike mudelite erinevustega.

Liikmesriigid hindasid kõrgelt, et mõjuhinnangus käsitleti erineval määral **komisjoni mõjuhindamiskomitee arvamust**. Seoses **mõõtmisega** tõstsid mitmed delegatsioonid esile võrreldavate andmete kogumisega seotud probleeme ja raskusi kavandatud mõju mõõtmisel väljapakutud näitajatega. Enamik delegatsioone leidis, et **metoodika ja metodoloogilised valikud** on osaliselt asjakohased, samas kui riikide kontekstis on rakendamispiirangute osas endiselt **ebakindlust**.