



EUROOPA LIIT

EUROOPA PARLAMENT

NÕUKOGU

**Strasbourg, 19. oktoober 2022
(OR. en)**

**2020/0310(COD)
LEX 2184**

**PE-CONS 28/1/22
REV 1**

**SOC 381
EMPL 258
CODEC 908**

**EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV, MIS KÄSITLEB PIISAVAT
MIINIMUMPALKA EUROOPA LIIDUS**

**EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU
DIREKTIIV (EL) 2022/...,**

19. oktoober 2022,

mis käsitleb piisavat miinimumpalka Euroopa Liidus

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 153 lõike 2 punkti b 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 arvamust¹,

võttes arvesse Regionide Komitee arvamust²,

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt³

¹ 25. märtsi 2021. aasta arvamus (ELT C 220, 9.6.2021, lk 106).

² 19. märtsi 2021. aasta arvamus (ELT C 175, 7.5.2021, lk 89).

³ Euroopa Parlamendi 14. septembri 2022. aasta seisukoht (*Euroopa Liidu Teatajas* seni avaldamata) ja nõukogu 4. oktoobri 2022. aasta otsus.

ning arvestades järgmist:

- (1) Euroopa Liidu lepingu (ELi leping) artikli 3 kohaselt on liidu eesmärk muu hulgas edendada oma rahvaste hüvangut ja töötada Euroopa säästva arengu nimel, mis põhineb kõrge konkurentsivõimega sotsiaalsel turumajandusel, mille eesmärk on saavutada täielik tööhõive ja sotsiaalne progress, samuti kõrgetasemelisel keskkonnakaitset ja keskkonna kvaliteedi parandamisel, edendades samal ajal sotsiaalset õiglust ning naiste ja meeste võrdõiguslikkust. Euroopa Liidu toimimise lepingu (ELi toimimise leping) artikli 9 kohaselt võtab liit muu hulgas arvesse kõrge tööhõive taseme edendamise, piisava sotsiaalse kaitse tagamise ja sotsiaalse tõrjutuse vastase võitlusega seotud nõudeid.
- (2) ELi toimimise lepingu artiklis 151 on sätestatud, et pidades silmas sotsiaalseid põhiõigusi nagu need, mis on sätestatud Euroopa sotsiaalharta (edaspidi „sotsiaalharta“), võtavad liit ja liikmesriigid muu hulgas oma eesmärgiks tööhõive edendamise ning parandatud elamis- ja töötingimused, et võimaldada nende ühtlustamist samal ajal jätkuva parandamisega, piisava sotsiaalkaitse ning tööturu osapoolte dialoogi.

- (3) Euroopa Liidu põhiõiguste harta¹ (edaspidi „põhiõiguste harta“) artiklis 31 on sätestatud, et igal töötajal on õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased. Põhiõiguste harta artikliga 27 nähakse ette töötajate õigus olla informeeritud ja ära kuulatud. Põhiõiguste harta artikliga 28 nähakse ette, et töötajatel ja tööandjatel või nende organisatsioonidel on liidu õiguse ning liikmesriigi õiguse ja tavade kohaselt õigus pidada asjakohasel tasandil läbirääkimisi kollektiivlepingute üle ja neid sõlmida. Põhiõiguste harta artikliga 23 nähakse ette naiste ja meeste võrdõiguslikkus kõikides valdkondades, kaasa arvatud tööhõive, töö ja palk.
- (4) Sotsiaalhartas on sätestatud, et kõigil töötajatel on õigus õiglasele töötingimustele. Selles tunnustatakse kõigi töötajate õigust õiglasele töötasule, mis on piisav neile ja nende perekondadele inimväärse elatustaseme tagamiseks. Selles tunnustatakse ka vabalt sõlmitud kollektiivlepingute ja seadusjärgset miinimumpalka kehtestavate mehhanismide rolli selle õiguse tõhusa kasutamise tagamisel, kõigi töötajate ja tööandjate õigust organiseeruda kohalikes, üleriigilistes ja rahvusvahelistes organisatsioonides, et kaitsta oma majanduslikke ja sotsiaalseid huve, ning õigust pidada kollektiivläbirääkimisi.

¹ ELT C 326, 26.10.2012, lk 391.

- (5) Göteborgis 17. novembril 2017 välja kuulutatud Euroopa sotsiaalõiguste samba (edaspidi „samma“) II peatükis on sätestatud põhimõtted, millest juhinduda õiglaste töötingimuste tagamisel. Samba 6. põhimõttes kinnitatakse veel kord töötajate õigust õiglasele palgale, mis võimaldab inimväärse elatustaseme. Samuti nähakse sellega ette, et tagatakse piisavad miinimumpalgad töötaja ja tema perekonna vajaduste rahuldamiseks, võttes arvesse riiklike majandus- ja sotsiaalingimusi, tagades samas juurdepääsu töökohtadele ja motivatsiooni otsida tööd. Lisaks tuleb selles meelde, et hoiduda tuleb palgavaesusest ning et kõik töötasud tuleb kehtestada avatult ja prognoositaval viisil, vastavalt liikmesriikide tavadele ning austades sotsiaalpartnerite tegevusvabadust. Samba 8. põhimõtte kohaselt konsulteeritakse majandus-, tööhõive- ja sotsiaalpoliitika väljatöötamisel ja rakendamisel sotsiaalpartneritega lähtudes liikmesriikide tavadest ning neil soovitatakse pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle ja sõlmida neid olulistes küsimustes, austades samas nende sõltumatust ja kollektiivse tegutsemise õigust.

- (6) Nõukogu otsuse (EL) 2020/1512¹ lisa suunises 5 kutsutakse liikmesriike, kus on olemas riiklikud mehhanismid seadusjärgse miinimumpalga kehtestamiseks, üles tagama sotsiaalpartnerite tõhusa kaasamise palgakujundusse, tagades õiglased palgad, mis võimaldavad inimväärset elatustaset, pöörates samal ajal erilist tähelepanu madalama ja keskmise sissetulekuga rühmadele, et saavutada ülespoole suunatud lähenemine. Samuti kutsutakse kõnealuses suunises liikmesriike üles palgakujundamise eesmärgil edendama sotsiaaldialoogi ja kollektiivlääbirääkimisi. Liikmesriigid ning sotsiaalpartnerid peaksid tagama, et kõigil töötajatel oleks piisavad ja õiglased palgad tulenevalt kollektiivlepingutest või asjakohastest seadusjärgsetest miinimumpalkadest, võttes arvesse nende mõju konkurentsivõimele, töökohtade loomisele ja palgavaesusele, järgides samal ajal riiklike tavaid. Komisjoni 17. septembri 2020. aasta teatises „2021. aasta kestliku majanduskasvu strateegia“ märgitakse, et liikmesriigid peaksid vastu võtma meetmed õiglase töötingimuste tagamiseks. Komisjoni 17. detsembri 2019. aasta teatises „2020. aasta kestliku majanduskasvu strateegias“ tuletatakse meelde, et suurenevate sotsiaalsete erinevuste tõttu on oluline tagada, et iga töötaja saaks õiglast palka. Mitmele liikmesriigile on miinimumpalga kohta esitatud ka riigipõhiseid soovitusi, eesmärgiga parandada miinimumpalkade kujundamist ja ajakohastamist.

¹ Nõukogu 13. oktoobri 2020. aasta otsus (EL) 2020/1512 liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta (ELT L 344, 19.10.2020, lk 22).

- (7) Paremad elu- ja töötingimused, sealhulgas piisava miinimumpalga tõttu, toovad kasu liidu töötajatele ja ettevõtjatele, aga ka ühiskonnale ja majandusele üldisemalt, ning on õiglase, kaasava ja kestliku majanduskasvu saavutamise eeltingimus. Miinimumpalga kaitse katvuses ja piisavuses esinevate suurte erinevuste käsitlemine aitab suurendada õiglust liidu tööturul, vältida ja vähendada palkade ja sotsiaalset ebavõrdsust ning edendada majanduslikku ja sotsiaalset arengut ja ülespoole suunatud lähenemist. Konkurents siseturul peaks põhinema kõrgetel sotsiaalsetel standarditel koos töötajate kaitse kõrge tasemega ja kvaliteetsete töökohtade loomisel ning innovatsioonil ja tootlikkuse parandamisel, tagades samas võrdsed võimalused.
- (8) Kui miinimumpalk on kas liikmesriigi õiguses või kollektiivlääbirääkimistega kehtestatud piisaval tasemel, kaitseb see töötajate, eriti ebasoodsas olukorras olevate töötajate sissetulekut ning aitab tagada inimväärse elu vastavalt 1970. aasta Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsioonile nr 131 miinimumpalga kindlaksmääramise süsteemi loomise kohta. Miinimumpalk, mis tagab inimväärse elatustaseme ja võimaldab seega väärikalt elada, võib aidata vähendada vaesust riiklikul tasandil ning säilitada sisenõudlust ja ostujõudu, tugevdada töötamise stiimuleid, vähendada palkade ebavõrdsust, soolist palgalõhet ja palgavaesust ning piirata sissetulekute vähenemist majanduslanguse ajal.

- (9) Palgavaesus on liidus viimase kümne aasta jooksul suurenenud ja üha rohkem töötajaid kannatab vaesuse all. Majanduslanguse ajal on piisava miinimumpalga roll madalapalgaliste töötajate kaitsmisel eriti oluline, kuna nad on sellise languse tagajärgede ees kaitsetumad, ning see on oluline, et toetada kestlikku ja kaasavat majanduse taastumist, mis peaks viima kvaliteetse tööhõive suurenemiseni. Kestliku taastumise tagamiseks on äärmiselt oluline, et ettevõtted, eelkõige mikro- ja väikeettevõtjad, saaksid jõudsalt areneda. COVID-19 pandeemia tagajärgi silmas pidades on oluline hinnata palkade piisavust madalapalgalistes sektorites, mis on kriisi ajal osutunud oluliseks ja suure sotsiaalse väärtusega sektoriteks.
- (10) Naistel, noortel töötajatel, võõrtöötajatel, üksikvanematel, madala kvalifikatsiooniga töötajatel, puuetega inimestel ja eelkõige mitmesuguse diskrimineerimise all kannatavatel inimestel on teiste rühmadega võrreldes endiselt suurem tõenäosus saada miinimumpalka või madalat palka. Arvestades naiste ülesindatust madalapalgalistel töökohtadel, aitab miinimumpalga piisavuse parandamine kaasa soolisele võrdõiguslikkusele, soolise palga- ja pensionilõhe kaotamisele, samuti naiste ja nende perekondade vaesusest väljaaitamisele ning panustab kestlikusse majanduskasvu liidus.

- (11) COVID-19 pandeemia põhjustatud kriis mõjutab suuresti teenustesektorit, mikro- ja väikeettevõtjaid, kus suur osa töötajatest saavad madalat palka ja miinimumpalka. Seetõttu on miinimumpalk oluline ka seoses struktuursete suundumustega, mis kujundavad ümber tööturget ja mida üha enam iseloomustab ebakindla ja ebatüüpilise töö suur osakaal, mis sageli hõlmab osajatööd, hooajatööd, platvormitööd ja ajutist renditööd. Need suundumused on mitmel juhul suurendanud tööturu polariseerumist, mille tulemusena on enamikus liikmesriikides suurenenud madalapalgaliste ja madala kvalifikatsiooniga töökohtade ja sektorite osakaal ning mõnes liikmesriigis on suurenenud ka palkade ebavõrdsus. Ebatüüpiliste lepingutega töötajatel on raskem organiseeruda ja pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute sõlmimiseks.
- (12) Kuigi miinimumpalga kaitse on olemas kõigis liikmesriikides, tuleneb see mõnes liikmesriigis õigus- või haldusnormidest ja kollektiivlepingutest, samas kui teistes on see tagatud eranditult kollektiivlepingute alusel. Austada tuleks liikmesriikide erinevaid riiklikke traditsioone.

- (13) Kollektiivlepingutega kehtestatud madalapalgaliste kutsealade jaoks ette nähtud miinimumpalga kaitse on piisav ja seega tagab enamikel juhtudel inimväärse elatustaseme ning on osutunud tõhusaks vahendiks palgavaesuse vähendamisel. Mitmes liikmesriigis on seadusjärgne miinimumpalk teiste palkadega võrreldes enamasti madal. 2018. aastal ei taganud seadusjärgne miinimumpalk ühele palgasaajale piisavat sissetulekut vaesusriski piirini jõudmiseks üheksas liikmesriigis.
- (14) Kõik liidu töötajad ei ole miinimumpalgaga tõhusalt kaitstud, kuna tegelikkuses saavad mõnes liikmesriigis mõned töötajad, isegi kui nad on miinimumpalga kaitsega hõlmatud, kehtivate õigusnormide eiramise tõttu seadusega ettenähtud miinimumpalgast väiksemat tasu. Selline normide eiramine mõjutab eelkõige naisi, noori töötajaid, madala kvalifikatsiooniga töötajaid, võõrtöötajaid, üksikvanemaid, puuetega inimesi, ebatüüpilises töösuhtes olevaid töötajaid, näiteks ajutised töötajad ja osalise tööajaga töötajaid, ning põllumajandus- ja majutusasutuste töötajad, mille tagajärjel langevad palgad. Liikmesriikides, kus miinimumpalga kaitse on kehtestatud üksnes kollektiivlepingutega, on selle kaitsega hõlmamata töötajate osakaal hinnanguliselt 2–55 % kõigist töötajatest.

- (15) ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioonis nõutakse, et puuetega töötajad, sealhulgas kaitstud töökohal töötavad töötajad, saaksid võrdväärse töö eest võrdset tasu. See põhimõte on asjakohane ka miinimumpalga kaitse puhul.
- (16) Kuigi jõulised kollektiivläbirääkimised eelkõige sektori või sektoriülesel tasandil aitavad tagada piisava miinimumpalga kaitse, on traditsioonilised kollektiivläbirääkimiste struktuurid viimastel aastakümnetel nõrgenenud, mis on muu hulgas tingitud majanduse struktuursetest nihetest vähem ametiühingutega liitunud sektorite suunas ning ametiühingusse kuulumise vähenemisest, eelkõige ametiühingute allasurumise ning ebakindlate ja ebatüüpiliste töövormide arvu suurenemise tulemusena. Lisaks sattusid 2008. aasta finantskriisi järel mõnes liikmesriigis valdkondlikud ja sektoriülesed kollektiivläbirääkimised surve alla. Valdkondlikud ja sektoriülesed kollektiivläbirääkimised on siiski oluline tegur piisava miinimumpalga kaitse saavutamisel ning seetõttu tuleb neid edendada ja tugevdada.

- (17) Komisjon on kooskõlas ELi toimimise lepingu artikliga 154 kahes etapis konsulteerinud tööturuosapooltega võimalike meetmete küsimuses, et lahendada liidus piisava miinimumpalga kaitsega seotud probleemid. Sotsiaalpartnerid ei jõudnud nende küsimuste üle läbirääkimiste alustamises kokkuleppele. Siiski on oluline subsidiaarsuse põhimõtet järgides võtta liidu tasandil meetmeid, et parandada elu- ja töötingimusi liidus, eelkõige miinimumpalga piisavust, võttes arvesse sotsiaalpartneritega peetud konsultatsioonide tulemusi.
- (18) Selleks et parandada liidus elu- ja töötingimusi ning ülespoole suunatud sotsiaalset lähenemist, kehtestatakse käesoleva direktiiviga liidu tasandil miinimumnõuded ja sätestatakse menetluslikud kohustused seadusjärgse miinimumpalga piisavuse tagamiseks ning parandatakse töötajate tegelikku juurdepääsu miinimumpalga kaitsele kas seadusjärgse miinimumpalgana, kui see on olemas, või kollektiivlepingutes kehtestatud palgana, nagu on määratletud käesolevas direktiivis. Käesoleva direktiiviga edendatakse ka kollektiivläbirääkimisi palgakujunduse üle.

- (19) ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 5 kohaselt 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, kooskõlas iga liikmesriigi õiguse ja tavadega ning austades täielikult riikide pädevust ja sotsiaalpartnerite õigust lepinguid sõlmida. Käesoleva direktiiviga ei kohustata liikmesriike, kus palgakujundus on tagatud üksnes kollektiivlepingutega, kehtestama seadusjärgset miinimumpalka ega tunnistama kollektiivlepinguid üldkohaldatavaks, samuti ei tohiks käesolevat direktiivi selliselt tõlgendada. Käesoleva direktiiviga ei kehtestata palgataset, mis kuulub sotsiaalpartnerite õiguse hulka sõlmida kokkuleppeid riiklikul tasandil ja liikmesriigi asjaomasesse pädevusse.
- (20) Käesolevas direktiivis võetakse arvesse, et vastavalt ILO 2006. aasta meretöönormide konventsioonile¹ (muudetud kujul) kehtestavad kõnealuse konventsiooni ratifitseerinud liikmesriigid pärast laevaomanike ja meremeeste esindusorganisatsioonidega konsulteerimist meremeeste miinimumpalga kindlaksmääramise korra. Sellistes menetlustes peavad osalema laevaomanike ja meremeeste esindusorganisatsioonid. Võttes arvesse sellistest menetlustest tulenevate liikmesriikide õigusaktide eripära, ei tohiks nende suhtes kohaldada käesoleva direktiivi II peatükis sätestatud seadusjärgset miinimumpalka käsitlevaid norme. Sellised õigusaktid ei tohiks takistada laevaomanike või nende organisatsioonide ja meremeeste organisatsioonide vahelisi vabasid kollektiivlääbirääkimisi.

¹ Nõukogu 7. juuni 2007. aasta otsus 2007/431/EÜ, millega volitatakse liikmesriike ratifitseerima Euroopa Ühenduse huvides Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni 2006. aasta konsolideeritud meretöönormide konventsiooni (ELT L 161, 22.6.2007, lk 63).

(21) Järgides Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrust (EÜ) nr 593/2008¹ lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta, tuleks käesolevat direktiivi kohaldada nende töötajate suhtes, kellel on liikmesriigis kehtiva õiguse, tavade või kollektiivlepingute kohaselt määratletud tööleping või -suhe, võttes arvesse Euroopa Liidu Kohtu kehtestatud kriteeriume töötaja staatuse kindlaksmääramiseks. Käesoleva direktiivi kohaldamisalasse võivad kuuluda nii era- kui ka avaliku sektori töötajad, samuti koduabilised, nõudetöö tegijad, lühiajalises töösuhtes olevad töötajad, vautšeripõhise töö tegijad, platvormitöötajad, praktikandid, õpipoisid ja muud ebatüüpilised töötajad, samuti näilised iseenda tööandjad ja deklareerimata töötajad, tingimusel et nad vastavad kõnealustele kriteeriumidele. Tegelikud iseenda tööandjad ei peaks kuuluma käesoleva direktiivi kohaldamisalasse, kuna nad ei vasta nimetatud kriteeriumidele. Liikmesriigi õiguses määratletud iseenda tööandja staatuse kuritarvitamine kas riigisisest või piiriülestes olukordades on valesti deklareeritud töö vorm, mis sageli seostub deklareerimata tööga. Näilise iseenda tööandjaga on tegemist juhul, kui isik deklareerib ennast teatavate õiguslike kohustuste või maksukohustuste vältimiseks iseenda tööandjana, 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 seda suhet kirjeldavad.

¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 17. juuni 2008. aasta määrus (EÜ) nr 593/2008 lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta (Rooma I) (ELT L 177, 4.7.2008, lk 6).

- (22) Hästi toimivad kollektiivlääbirääkimised palgakujunduse üle on oluline vahend, mille abil tagada, et töötajad oleksid kaitstud piisava miinimumpalga kaudu, pakkudes seeläbi inimväärset elatustaset. Liikmesriikides, kus on kehtestatud seadusjärgne miinimumpalk, toetavad kollektiivlääbirääkimised üldisi palgasuundumusi ja aitavad seega parandada miinimumpalga piisavust ning töötajate elu- ja töötingimusi. Liikmesriikides, kus miinimumpalga kaitse on tagatud üksnes kollektiivlääbirääkimistega, määravad miinimumpalga taseme ja kaitstud töötajate osakaalu otseselt kollektiivlääbirääkimiste süsteemi toimimine ja kollektiivlääbirääkimistega hõlmatus. Jõulised ja hästi toimivad kollektiivlääbirääkimised koos ulatusliku sektoripõhiste või sektoriüleste kollektiivlepingutega hõlmatusena suurendavad miinimumpalga piisavust ja katvust.
- (23) Miinimumpalga kaitse kollektiivlepingute kaudu on kasulik nii töötajatele ja tööandjatele kui ka ettevõtjatele. Mõnes liikmesriigis puudub seadusjärgne miinimumpalk. Kõnealustes liikmesriikides kehtestatakse palgad, sealhulgas miinimumpalga kaitse üksnes sotsiaalpartnerite kollektiivlääbirääkimiste teel. Nende liikmesriikide keskmine palgatase on liidu kõrgeimate hulgas. Neid süsteeme iseloomustab väga suur kollektiivlääbirääkimistega hõlmatus ning suur seotus nii tööandjate ühenduste kui ka ametiühingutega. Miinimumpalkasid, mis on ette nähtud üldkohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingutega, ilma et lepinguid üldkohaldatavaks tunnistaval asutusel oleks kohaldatavate sätete sisu suhtes kaalutusõigust, ei tuleks käsitada seadusjärgsete miinimumpalkadena.

(24) Arvestades, et kollektiivlääbirääkimistega hõlmatus väheneb, on oluline, et liikmesriigid edendaksid kollektiivlääbirääkimiste pidamist, lihtsustaksid kollektiivlääbirääkimiste õiguse kasutamist palgakujundusel ja tõhustaksid seeläbi kollektiivlepingutega kehtestatud palgakujundust, et parandada töötajate miinimumpalga kaitset. Liikmesriigid on ratifitseerinud ILO 1948. aasta ühinemisvabaduse ja organiseerumisõiguse kaitse konventsiooni nr 87 ning ILO 1949. aasta organiseerumisõiguse ja kollektiivse lääbirääkimisõiguse kaitse konventsiooni nr 98. Kollektiivlääbirääkimiste õigust tunnustatakse nimetatud ILO konventsioonides, ILO 1978. aasta konventsioonis nr 151 töösuhete kohta (avalikud teenused) ja ILO konventsioonis nr 154 kollektiivlääbirääkimiste kohta, samuti inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioonis ning sotsiaalharta. Põhiõiguste harta artiklitega 12 ja 28 tagatakse vastavalt kogunemis- ja ühinemisvabadus ning kollektiivlääbirääkimiste ja kollektiivse tegutsemise õigus. Põhiõiguste harta preambuli kohaselt kinnitab põhiõiguste harta kõnealuseid õigusi, kuna need tulenevad eelkõige inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioonist ning liidu ja Euroopa Nõukogu poolt vastu võetud sotsiaalhartadest. Liikmesriigid peaksid võtma asjakohasel juhul ning kooskõlas riigisisese õiguse ja tavadega meetmeid, mis edendavad kollektiivlääbirääkimisi palgakujunduse üle. Sellised meetmed võivad muu hulgas hõlmata meetmeid, mis lihtsustavad ametiühingute esindajate juurdepääsu töötajatele.

- (25) Liikmesriikides, kus kollektiivlääbirääkimistega hõlmatus on kõrge, on madalapalgaliste töötajate osakaal väike ja miinimumpalk kõrge. Liikmesriikides, kus madalapalgaliste osakaal on väike, on kollektiivlääbirääkimistega hõlmatus üle 80 %. Samuti on enamikus liikmesriikides, kus miinimumpalk on keskmise palgaga võrreldes kõrge, kollektiivlääbirääkimistega hõlmatus üle 80 %. Seetõttu peaks iga liikmesriik, kus kollektiivlääbirääkimistega hõlmatus on alla 80 %, võtma meetmeid selliste kollektiivlääbirääkimiste edendamiseks. Iga liikmesriik, kus kollektiivlääbirääkimistega hõlmatus jääb alla 80 % künnise, peaks looma raamistiku kollektiivlääbirääkimisi soodustavate tingimuste loomiseks ning koostama tegevuskava kollektiivlääbirääkimiste edendamiseks, et suurendada järk-järgult kollektiivlääbirääkimistega hõlmatus määra. Selleks et austada sotsiaalpartnerite autonoomiat, mis hõlmab nende õigust kollektiivlääbirääkimistele ja mis välistab igasuguse kohustuse sõlmida kollektiivlepinguid, tuleks kollektiivlääbirääkimistega hõlmatus 80 % künnist käsitada üksnes näitajana, mis toob kaasa kohustuse koostada tegevuskava.

Tegevuskava tuleks korrapäraselt vähemalt iga viie aasta järel läbi vaadata ja vajaduse korral muuta. Tegevuskavast ja selle kõigist ajakohastamistest tuleks teavitada komisjoni ja need tuleks avalikustada. Igal liikmesriigil peaks olema võimalus otsustada oma tegevuskava sobiva vormi üle. Tegevuskava, mille liikmesriik on vastu võtnud enne käesoleva direktiivi jõustumist, võib käsitada käesoleva direktiivi kohase tegevuskavana tingimusel, et see sisaldab meetmeid kollektiivläbirääkimiste tõhusaks edendamiseks ja käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks. Iga liikmesriik peaks koostama tegevuskava pärast sotsiaalpartneritega konsulteerimist või nendega kokkuleppel või sotsiaalpartnerite ühise taotluse alusel vastavalt nendevahelisele kokkuleppele. Liikmesriikide kollektiivläbirääkimistega hõlmatuse määrad erinevad märkimisväärselt mitmete tegurite tõttu, sealhulgas riiklikud traditsioonid ja tavad ning ajalooline taust. Seda tuleks arvesse võtta, kui analüüsitakse edusamme suurema kollektiivläbirääkimistega hõlmatuse saavutamisel, eelkõige seoses käesolevas direktiivis ette nähtud tegevuskavaga.

- (26) Piisava miinimumpalga tagamiseks on vaja mõistlikke norme, menetlusi ja tõhusaid tavasid seadusjärgse miinimumpalga kehtestamiseks ja ajakohastamiseks, kaitstes samal ajal olemasolevaid ja luues uusi töökohti ja võrdseid võimalusi ning ettevõtjate, sealhulgas mikroettevõtjate ning väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate (edaspidi „VKEd“) konkurentsivõimet. Kõnealused normid, menetlused ja tavad hõlmavad mitut tegurit, mis aitavad tagada seadusjärgse miinimumpalga piisavuse, sealhulgas kriteeriumid, et suunata liikmesriike seadusjärgse miinimumpalga kehtestamisel ja ajakohastamisel ning näitajad, et hinnata selle piisavust, korrapärast ja õigeaegset ajakohastamist, nõuandvate organite olemasolu ja sotsiaalpartnerite kaasamine. Viimaste õigeaegne ja tõhus kaasamine seadusjärgse miinimumpalga kehtestamise ja ajakohastamise ning automaatsete indekseerimismehhanismide loomisse või muutmisse, kui need on olemas, on veel üks hea valitsemistava element, mis võimaldab teadlikku ja kaasavat otsustusprotsessi. Liikmesriigid peaksid andma sotsiaalpartneritele asjakohast teavet seadusjärgse miinimumpalga kehtestamise ja ajakohastamise kohta. Sotsiaalpartneritele võimaluse andmine esitada arvamusi ja saada põhjendatud vastus arvamustele, mis on esitatud enne seadusjärgse miinimumpalga kehtestamist ja ajakohastamist käsitlevate ettepanekute esitamist ning enne otsuste tegemist, võiks aidata kaasa sotsiaalpartnerite asjakohasele kaasamisele kõnealusesse protsessi.

- (27) Liikmesriigid, kes kasutavad automaatset indekseerimismehhanismi, sealhulgas poolautomaatseid mehhanisme, mille puhul on tagatud vähemalt seadusjärgse miinimumpalga minimaalne kohustuslik tõstmine, peaksid vähemalt iga nelja aasta järel läbi viima ka seadusjärgse miinimumpalga ajakohastamise menetlused. Need korrapärase ajakohastamised peaksid hõlmama miinimumpalga hindamist, võttes arvesse suunavaid kriteeriume, millele järgneb vajaduse korral summa muutmine. Ühelt pool automaatse indekseerimise kohandamise sagedus ja teiselt poolt seadusjärgse miinimumpalga ajakohastamine võivad olla erinevad. Liikmesriigid, kus automaatseid või poolautomaatseid indekseerimismehhanisme ei ole, peaksid ajakohastama oma seadusjärgset miinimumpalka vähemalt iga kahe aasta järel.
- (28) Miinimumpalka peetakse piisavaks, kui see on õiglane võrreldes palgajaotusega asjaomases liikmesriigis ja kui see tagab täistööajaga töölepinguga töötajatele inimväärse elatustaseme. Liikmesriigid määravad kindlaks seadusjärgse miinimumpalga piisavuse ja hindavad seda, võttes arvesse oma riiklike sotsiaalmajanduslike tingimusi, sealhulgas tööhõive kasvu, konkurentsivõimet ning piirkondlikke ja valdkondlikke suundumusi. Selle kindlaksmääramiseks peaksid liikmesriigid võtma arvesse ostujõudu, pikaajalisi riiklikku tootlikkuse tasemeid ja arengut, samuti palgatasemete jaotust ja palgakasvu.

Lisaks muudele vahenditele võib elukalliduse kindlaksmääramisel olla oluline kasutada riiklikul tasandil kehtestatud tegelike hindadega kaupade ja teenuste kogumit, et saavutada inimväärne elatustase. Lisaks materiaalsele vajadusele, nagu toit, rõivad ja eluase, võiks arvesse võtta ka vajadust osaleda kultuuri-, haridus- ja ühiskondlikus tegevuses. On asjakohane kaaluda seadusjärgse miinimumpalga kehtestamist ja ajakohastamist sissetulekutoetuse mehhanismidest eraldi. Liikmesriigid peaksid seadusjärgse miinimumpalga piisavuse hindamisel kasutama näitajaid ja nendega seotud kontrollväärtusi. Liikmesriigid võivad valida need rahvusvahelisel tasandil tavaliselt kasutatavate näitajate ja/või riiklikul tasandil kasutatavate näitajate hulgast. Hinnang võib põhineda rahvusvahelisel tasandil üldiselt kasutatavatel kontrollväärtustel, nagu brutopalga ja 60 % brutomediaanpalga suhe ning brutomiinimumpalga suhe 50 % keskmisest brutopalgast, mida kõik liikmesriigid praegu ei täida, või netomiinimumpalga suhe 50 % või 60 % keskmisest netopalgast. Hindamine võib põhineda ka võrdlusväärtustel, mis on seotud riiklikul tasandil kasutatavate näitajatega, nagu netopalga ja vaesuspiiri võrdlus ning miinimumpalga ostujõud.

- (29) Ilma et see piiraks liikmesriikide pädevust kehtestada seadusjärgne miinimumpalk ning lubada erandeid ja mahaarvamisi, on oluline vältida erandite ja mahaarvamiste laialdast kasutamist, kuna need võivad avaldada negatiivset mõju miinimumpalga piisavusele. Tuleks tagada, et erandid ja mahaarvamised oleksid kooskõlas mittediskrimineerimise ja proportsionaalsuse põhimõtetega. Eranditel ja mahaarvamistel peaks seetõttu olema õiguspärane eesmärk. Sellised mahaarvamised võivad olla näiteks liigselt makstud summade tagasinõudmine või kohtu- või haldusametuse korraldusel tehtud mahaarvamised. Muude mahaarvamiste, näiteks nende puhul, mis on seotud töö tegemiseks vajalike seadmetega või mitterahaliste toetuste (näiteks majutus) mahaarvamisega, on suur risk, et need on ebaproportsionaalsed. Lisaks ei tohiks ühtki käesoleva direktiivi sätet tõlgendada nii, et sellega kehtestatakse liikmesriikidele kohustus kehtestada miinimumpalga erisused ja mahaarvamised.

- (30) Riiklike seadusjärgse miinimumpalga raamistike toimimise ja järgimise tagamiseks on vaja tõhusat täitmise tagamise süsteemi, mis hõlmab usaldusväärset seiret, kontrolli ja kohapealset kontrolli. Täitevasutuste tõhususe suurendamiseks on vaja ka tihedat koostööd sotsiaalpartneritega, sealhulgas eriti oluliste probleemide lahendamiseks, mis on seotud kuritarvituslike allhangetega, näiliste iseenda tööandjatega, ületunnitöö registreerimata jätmisega või töö suurenenud intensiivsusega seotud tervise- ja ohutusriskidega. Samuti tuleks arendada täitevasutuste suutlikkust, eelkõige koolituse ja juhendamise abil. Korrapärased ja etteteatamata kontrollkäigud, kohtu- ja haldusmenetlused ning karistused rikkumiste korral on olulised vahendid, millega veenda tööandjaid hoiduma rikkumiste toimepanemisest.

- (31) Õigusnormides või kollektiivlepingutes sätestatud miinimumpalga kaitse tõhus rakendamine on oluline riigihanke- ja kontsessioonilepingute sõlmimisel ja täitmisel. Selliste kollektiivlepingute täitmata jätmist, mis näevad ette miinimumpalga kaitse, võib nende lepingute täitmisel või sellele järgnevas alltöövõtuahelas tõepoolest esineda, mille tulemusel makstakse töötajatele madalamat palka kui sektoripõhistes kollektiivlepingutes kokku lepitud palgatase. Niisuguse olukorra ärahoidmiseks peavad avaliku sektori hankijad ja võrgustiku sektori hankijad kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/23/EL¹ artikli 30 lõikega 3 ja artikli 42 lõikega 1, direktiivi 2014/24/EL² artikli 18 lõikega 2 ja artikli 71 lõikega 1 ning direktiivi 2014/25/EL³ artikli 36 lõikega 2 ja artikli 88 lõikega 1 võtma asjakohaseid meetmeid, kaasa arvatud võimalus kehtestada lepingu täitmise tingimused, ning tagama, et ettevõtjad kohaldaksid oma töötajate suhtes asjaomase sektori ja geograafilise piirkonna kollektiivlepingutes ette nähtud palka ning austaksid töötajate ja ametiühingute õigusi, mis tulenevad ILO 1948. aasta konventsioonist nr 87 ühinemisvabaduse ja organiseerumisõiguse kaitse kohta ning ILO 1949. aasta konventsioonist nr 98 organiseerumisõiguse ja kollektiivse läbirääkimisõiguse kaitse kohta, nagu on osutatud nimetatud direktiivides, et täita tööõiguse valdkonnas kohaldatavaid kohustusi. Käesoleva direktiiviga ei looda lisakohustusi seoses nimetatud direktiividega.

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

² 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).

³ 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).

- (32) Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EL) 2021/1060¹ ning selles sätestatud eeltingimuste kohaselt liidu fondidest ja programmidest rahalise toetuse taotlejate suhtes tuleks nõuetekohaselt kohaldada riigihangete ja kontsessioonide reegleid, sealhulgas seoses kollektiivlepingute sätete järgimisega.
- (33) Usaldusväärne seire ja andmete kogumine on oluline miinimumpalga tõhusaks kaitsmiseks. Andmete kogumise eesmärgil võivad liikmesriigid tugineda piisavalt representatiivsetele valikuuringutele, riiklikele andmebaasidele, Eurostati ühtlustatud andmetele ja muudele üldsusele kättesaadavatele allikatele, nagu Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsioon. Erandjuhtudel, kui täpsed andmed ei ole kättesaadavad, võivad liikmesriigid kasutada hinnanguid. Tööandjad, eelkõige mikroettevõtjad ja muud VKEd, ei peaks andmete kogumise nõuete rakendamisel kandma tarbetut halduskoormust. Komisjon peaks igal teisel aastal esitama Euroopa Parlamendile ja nõukogule liikmesriikidelt saadud andmete ja teabe põhjal analüüsi, milles ta hindab seadusjärgse miinimumpalga kaitse piisavuse ja katvuse ning kollektiivlääbirääkimistega hõlmatuse taset ja arengut.

¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 24. juuni 2021. aasta määrus (EL) 2021/1060, millega kehtestatakse ühissätted Euroopa Regionaalarengu Fondi, Euroopa Sotsiaalfond+, Ühtekuuluvusfondi, Õiglase Ülemineku Fondi ja Euroopa Merendus-, Kalandus- ja Vesiviljelusfondi kohta ning nende ja Varjupaiga-, Rände- ja Integratsioonifondi, Sisejulgeolekufondi ning piirihalduse ja viisapoliitika rahastu suhtes kohaldatavad finantsreeglid (ELT L 231, 30.6.2021, lk 159).

Lisaks tuleks edusamme jälgida liidu tasandi majandus- ja tööhõivepoliitika koordineerimise protsessi raames. Sellega seoses võib nõukogu või komisjon paluda tööhõivekomiteel ja sotsiaalkaitsekomiteel uurida kooskõlas ELi toimimise lepingu artiklitega 150 ja 160 nende vastavas pädevusvaldkonnas palgakujundust käsitlevate kollektiivlääbirääkimistega hõlmatust ja miinimumpalga piisavuse edendamist liikmesriikides, tuginedes komisjoni koostatud aruannetele ja muudele mitmepoolse järelevalve vahenditele, nagu võrdlusuuringud. Sellise uurimise käigus peavad komiteed vastavalt ELi toimimise lepingu artiklitele 150 ja 160 kaasama liidu tasandil sotsiaalpartnereid, sealhulgas sektoriüleseid sotsiaalpartnereid.

- (34) Töötajatele peaks olema hõlpsasti kättesaadav põhjalik seadusjärgset miinimumpalka ja üldkohaldatavate kollektiivlepingutega ette nähtud miinimumpalga kaitset käsitlev teave, et tagada nende töötingimuste läbipaistvus ja prognoositavus, kaasa arvatud puuetega inimeste jaoks, kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga (EL) 2016/2102¹.

¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. oktoobri 2016. aasta direktiiv (EL) 2016/2102, mis käsitleb avaliku sektori asutuste veebisaitide ja mobiilirakenduste juurdepääsetavust (ELT L 327, 2.12.2016, lk 1).

- (35) Töötajatel ja töötajate esindajatel, sealhulgas neil, kes on ametiühingu liikmed või esindajad, peaks olema võimalik kasutada oma kaitseõigust, kui on rikutud nende miinimumpalga kaitsega seotud õigusi, mis on tagatud liikmesriigi õiguse või kollektiivlepingutega. Selleks et vältida olukorda, kus töötajad jäävad ilma oma õigustest, mis on neile tagatud liikmesriigi õiguse või kollektiivlepingutega, 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, õigeaegsele ja erapooletule vaidluste lahendamisele ja õiguskaitsele ning samuti õigus tõhusale kohtulikule ja/või halduslikule kaitsele mis tahes kahju eest, kui nad otsustavad oma kaitseõigust kasutada. Kasulik võib olla sotsiaalpartnerite kaasamine erapooletute vaidluste lahendamise mehhanismide edasiarendamisse liikmesriikides. Töötajaid tuleks õiguskaitsemehhanismidest teavitada, et nad saaksid kasutada oma õigust õiguskaitsele.

- (36) Komisjon peaks läbi viima hindamise, mille alusel vaadatakse üle, kas käesolevat direktiivi on tõhusalt rakendatud. Euroopa Parlamenti ja nõukogu tuleks kõnealuse läbivaatamise tulemustest teavitada.
- (37) Kuigi liikmesriikide reformid ja meetmed töötajate jaoks piisava miinimumpalga kaitse suurendamiseks on samm õiges suunas, ei ole need alati olnud põhjalikud ega süstemaatilised. Lisaks võivad liidu tasandil võetavad meetmed miinimumpalga piisavuse ja katvuse parandamiseks aidata kaasa elu- ja töötingimuste edasisele parandamisele liidus ning leevendada muret liikmesriikide üksikutest meetmetest tulenevate võimalike negatiivsete majandusmõjude pärast. Kuna käesoleva direktiivi eesmärke ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada, küll aga saab neid meetme ulatuse ja toime tõttu paremini saavutada liidu tasandil, võib liit võtta meetmeid kooskõlas ELi lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Kõnealuses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv nimetatud eesmärgi saavutamiseks vajalikust kaugemale.

- (38) Käesoleva direktiiviga kehtestatakse menetluslikud kohustused kui 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, sealhulgas eelkõige seoses miinimumpalga alandamise või kaotamisega.
- (39) Käesoleva direktiivi rakendamisel peaksid liikmesriigid hoiduma ebavajalike haldus-, finants- ja õiguspiirangute kehtestamisest, eriti kui see pidurdab VKEde asutamist ja arengut. Seepärast julgustatakse liikmesriike hindama oma ülevõtmismeetmete mõju VKEdele, veendumaks et mõju neile ei ole ebaproportsionaalne, ning pöörata seejuures eritähelepanu mikroettevõtjatele ja halduskoormusele, ning avaldada sellise hindamise tulemused. Kui liikmesriigid leiavad, et ülevõtmismeetmete mõju VKEdele on ebaproportsionaalselt suur, peaksid nad kaaluma meetmete võtmist, et toetada VKEsid nende tasustamisstruktuuride uute nõuetega kohandamisel.

- (40) Liikmesriikidel on võimalik kasutada Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruseid (EL) 2021/240¹ ja (EL) 2021/1057², et arendada või parandada miinimumpalga raamistike tehnilisi aspekte, sealhulgas piisavuse hindamist, seiret ja andmete kogumist, juurdepääsu laiendamist, samuti täitmise tagamist ja kõnealuste raamistike rakendamisega seotud üldise suutlikkuse suurendamist. Määruse (EL) 2021/1057 kohaselt peavad liikmesriigid eraldama asjakohase summa sotsiaalpartnerite suutlikkuse suurendamiseks,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 10. veebruari 2021. aasta määrus (EL) 2021/240, millega luuakse tehnilise toe instrument (ELT L 57, 18.2.2021, lk 1).

² Euroopa Parlamendi ja nõukogu 24. juuni 2021. aasta määrus (EL) 2021/1057, millega luuakse Euroopa Sotsiaalfond+ (ESF+) ja tunnistatakse kehtetuks määrus (EL) nr 1296/2013 (ELT L 231, 30.6.2021, lk 21).

I peatükk

Üldsätted

Artikkel 1

Reguleerimisese

1. Selleks et parandada liidus töötajate elu- ja töötingimusi, eelkõige miinimumpalga piisavust, ning aidata kaasa ülespoole suunatud sotsiaalsele lähenemisele ja vähendada palkade ebavõrdsust, nähakse käesoleva direktiiviga ette raamistik:
 - a) seadusjärgse miinimumpalga piisavuseks, eesmärgiga saavutada inimväärset elu- ja töötingimused;
 - b) palgakujundust käsitlevate kollektiivläbirääkimiste edendamiseks;
 - c) töötajate tegeliku juurdepääsu soodustamiseks miinimumpalga kaitse õigustele, kui see on ette nähtud liikmesriigi õiguse ja/või kollektiivlepingutega.
2. Käesolev direktiiv ei piira sotsiaalpartnerite tegevusvabaduse täielikku austamist ega nende õigust pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle ja neid sõlmida.

3. Koosõlas ELi toimise lepingu artikli 153 lõikega 5 ei piira käesolev direktiiv liikmesriikide pädevust kehtestada miinimumpalga tase ega liikmesriikide valikuvõimalust kehtestada seadusjärgne miinimumpalk või soodustada juurdepääsu kollektiivlepingutega ette nähtud miinimumpalga kaitsele või teha mõlemat.
4. Käesolevat direktiivi kohaldatakse täielikus koosõlas kollektiivlääbirääkimiste õigusega. Ühtegi käesoleva direktiivi sätet ei tõlgendata nii, nagu kohustataks sellega liikmesriiki:
 - a) kehtestama seadusjärgset miinimumpalka, kui palgakujundus on tagatud üksnes kollektiivlepingutega või
 - b) tunnistama mis tahes kollektiivlepingut üldkohaldatavaks.
5. Käesoleva direktiivi II peatükki ei kohaldata aktide suhtes, millega liikmesriik rakendab meremeeste miinimumpalgaga seotud meetmeid, mille kehtestab perioodiliselt ühine merenduskomisjon või muu Rahvusvahelise Tööbüroo juhtorgani volitatud organ. Need õigusaktid ei piira kollektiivlääbirääkimiste õigust ega võimalust kehtestada kõrgem miinimumpalga tase.

Artikkel 2
Kohaldamisala

Käesolevat direktiivi kohaldatakse kõikide liidu töötajate suhtes, kellel on liikmesriigis kehtiva õiguse, kollektiivlepingu või tava kohaselt määratletud tööleping või -suhe, võttes arvesse Euroopa Liidu Kohtu kohtupraktikat.

Artikkel 3
Mõisted

Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- 1) „miinimumpalk“ – õigusaktide või kollektiivlepingutega sätestatud minimaalne tasu, mida tööandja, sealhulgas avalikus sektoris, on kohustatud töötajatele maksma teatava ajavahemiku jooksul tehtud töö eest;
- 2) „seadusjärgne miinimumpalk“ – seadusega või muude siduvate õigusnormidega kehtestatud miinimumpalk, välja arvatud miinimumpalk, mis on kehtestatud üldkohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingutega, ilma et lepinguid üldkohaldatavaks tunnistaval asutusel oleks kohaldatavate sätete sisu suhtes mingit kaalutusõigust;

- 3) „kollektiivläbirääkimised“ – kõik läbirääkimised, mis toimuvad liikmesriigi õiguse ja tavade kohaselt ühelt poolt tööandja, tööandjate rühma või ühe või mitme tööandjate organisatsiooni ja teiselt poolt ühe või mitme ametiühingu vahel töötingimuste ja töölepingutingimuste kindlaksmääramiseks;
- 4) „kollektiivleping“ – kirjalik kokkulepe töötingimusi ja töölepingutingimusi käsitlevate sätete kohta, mille on sõlminud sotsiaalpartnerid, kellel on liikmesriigi õiguse ja tavade kohaselt õigus pidada läbirääkimisi töötajate ja tööandjate nimel, kaasa arvatud üldkohaldatavaks tunnustatud kollektiivlepingud;
- 5) „kollektiivläbirääkimistega hõlmatus“ – nende töötajate osakaal riigis, kelle suhtes kollektiivlepingut kohaldatakse, mille arvutamisel jagatakse kollektiivlepingutega hõlmatud töötajate arv töötajate arvuga, kelle töötingimusi võib reguleerida kollektiivlepingutega kooskõlas liikmesriigi õiguse ja tavadega.

Artikkel 4

Palgakujundust käsitlevate kollektiivläbirääkimiste edendamine

1. Kollektiivläbirääkimistega hõlmatuse suurendamiseks ja kollektiivläbirääkimiste õiguse kasutamise hõlbustamiseks palgakujunduses teevad liikmesriigid sotsiaalpartnereid kaasates kooskõlas liikmesriigi õiguse ja tavadega järgmist:
 - a) edendavad ja tugevdavad sotsiaalpartnerite suutlikkust pidada eelkõige sektori või sektoriüleisel tasandil kollektiivläbirääkimisi palgakujunduse üle;
 - b) julgustavad sotsiaalpartnereid pidama omavahel palkade üle konstruktiivseid, sisulisi ja teabepõhiseid läbirääkimisi võrdsetel alustel, kus mõlemale poolele on kättesaadav asjakohane teave, et täita oma ülesandeid seoses palgakujundust käsitlevate kollektiivläbirääkimistega;
 - c) võtavad asjakohasel juhul meetmeid, et kaitsta kollektiivläbirääkimiste õiguse kasutamist palgakujundamisel ning kaitsta töötajaid ja ametiühingute esindajaid tegude eest, millega diskrimineeritakse neid seoses nende tööga põhjusel, et nad osalevad või soovivad osaleda palgakujundust käsitlevatel kollektiivläbirääkimistel;

d) võtavad palgakujundust käsitlevate kollektiivlääbirääkimiste edendamiseks asjakohasel juhul meetmeid, et kaitsta kollektiivlääbirääkimistes osalevaid või osaleda soovivaid ametiühinguid ja tööandjate organisatsioone üksteise või oma esindajate või liikmete vastastikuse sekkumise eest nende asutamisse, toimimisse või haldamisse.

2. Lisaks kehtestab iga liikmesriik, kus kollektiivlääbirääkimistega hõlmatuse määr on väiksem kui 80 %, raamistiku kollektiivlääbirääkimisi soodustavate tingimuste loomiseks, kas seadusega pärast sotsiaalpartneritega konsulteerimist või nendega kokkuleppel. Need liikmesriigid töötavad välja ka tegevuskava kollektiivlääbirääkimiste edendamiseks pärast sotsiaalpartneritega konsulteerimist või nendega kokkuleppel või sotsiaalpartnerite ühise taotluse alusel vastavalt nendevahelisele kokkuleppele. Tegevuskavas esitatakse selge ajakava ja konkreetsed meetmed kollektiivlääbirääkimistega hõlmatuse järkjärguliseks suurendamiseks, austades täielikult sotsiaalpartnerite autonoomiat. Liikmesriigid vaatavad tegevuskava korrapäraselt läbi ja ajakohastavad seda vajaduse korral pärast sotsiaalpartneritega konsulteerimist või nendega kokkuleppel või sotsiaalpartnerite ühise taotluse alusel vastavalt nendevahelisele kokkuleppele. Igal juhul vaadatakse selline tegevuskava läbi vähemalt iga viie aasta järel. Tegevuskava ja selle ajakohastamine avalikustatakse ja sellest teatatakse komisjonile.

II peatükk

Seadusjärgne miinimumpalk

Artikkel 5

Piisava seadusjärgse miinimumpalga kehtestamise menetlus

1. Liikmesriigid, kus on kehtestatud seadusjärgne miinimumpalk, võtavad kasutusele vajalikud menetlused seadusjärgse miinimumpalga kehtestamiseks ja ajakohastamiseks. Miinimumpalga sellisel kehtestamisel ja ajakohastamisel juhindutakse kriteeriumidest, mis on ette nähtud selle piisavusele kaasa aitamiseks, eesmärgiga saavutada inimväärne elatustase, vähendada palgavaesust, edendada sotsiaalset ühtekuuluvust ja ülespoole suunatud sotsiaalset lähenemist ning vähendada soolist palgalõhet. Liikmesriigid määratlevad need kriteeriumid kooskõlas riiklike tavadega asjakohases riigisiseses õiguses, oma pädevate asutuste otsustes või kolmepoolsetes kokkulepetes. Kriteeriumid määratletakse selgelt. Liikmesriigid võivad otsustada selliste kriteeriumide, sealhulgas lõikes 2 viidatud elementide suhtelise osakaalu üle, võttes arvesse oma sotsiaal-majanduslikke tingimusi.
2. Lõikes 1 osutatud riigisiseseid kriteeriumid hõlmavad vähemalt järgmisi elemente:
 - a) seadusjärgse miinimumpalga ostujõud, võttes arvesse elukallidust;

- b) palkade üldine tase ja nende jaotus;
 - c) palkade kasvumäär;
 - d) pikaajaline riiklik tootlikkuse tase ja selle areng.
3. Ilma et see piiraks käesolevas artiklis sätestatud kohustusi, võivad liikmesriigid lisaks kasutada seadusjärgse miinimumpalga indekseerimiseks automaatset mehhanismi, mis põhineb asjakohastel kriteeriumidel ning on kooskõlas liikmesriigi õiguse ja tavadega, tingimusel et selle mehhanismi kohaldamine ei too kaasa seadusjärgse miinimumpalga vähenemist.
4. Liikmesriigid kasutavad seadusjärgse miinimumpalga piisavuse hindamisel soovituslikke võrdlusväärtusi. Selleks võivad nad kasutada rahvusvahelisel tasandil tavaliselt kasutatavaid soovituslikke võrdlusväärtusi, nagu 60 % brutomediaanpalgast ja 50 % keskmisest brutopalgast, ja/või riigisisesel tasandil kasutatavaid soovituslikke võrdlusväärtusi.
5. Liikmesriigid tagavad, et seadusjärgset miinimumpalka ajakohastatakse korrapäraselt ja õigeaegselt vähemalt iga kahe aasta järel või, nende liikmesriikide puhul, kes kasutavad lõikes 3 osutatud automaatset indekseerimismehhanismi, vähemalt iga nelja aasta järel.
6. Iga liikmesriik nimetab või loob ühe või mitu nõuandvat organit, kes nõustavad pädevaid asutusi seadusjärgse miinimumpalgaga seotud küsimustes, ja võimaldab selliste organite toimimise.

Artikkel 6

Erandid ja mahaarvamised

1. Kui liikmesriigid näevad teatavatele töötajate rühmadele ette erinevad seadusjärgse miinimumpalga määrad või mahaarvamised, millega vähendatakse makstavat tasu asjakohasest seadusjärgsest miinimumpalgast madalama tasemeni, tagavad nad, et nende erandite ja mahaarvamiste puhul austatakse mittediskrimineerimise ja proportsionaalsuse põhimõtet, viimase puhul ka õiguspärase eesmärgi taotlemist.
2. Ühtki käesoleva direktiivi sätet ei tõlgendata nii, nagu sellega kohustataks liikmesriike kehtestama seadusjärgse miinimumpalga erandeid või mahaarvamisi.

Artikkel 7

Sotsiaalpartnerite kaasamine seadusjärgse miinimumpalga kujundamisse ja ajakohastamisse

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed sotsiaalpartnerite õigeaegseks ja tõhusaks kaasamiseks seadusjärgse miinimumpalga kehtestamisse ja ajakohastamisse, millega neile võimaldatakse vabatahtlik osalemine aruteludes kogu otsustusprotsessi vältel, sealhulgas osalemise kaudu artikli 5 lõikes 6 osutatud nõuandvates organites, eelkõige seoses järgmisega:

- a) artikli 5 lõigetes 1, 2 ja 3 osutatud kriteeriumide valimine ja kohaldamine seadusjärgse miinimumpalga taseme kindlaksmääramiseks ning automaatse indekseerimisvalemi loomine ja selle muutmine, kui selline valem on olemas;

- b) artikli 5 lõikes 4 osutatud soovituslike võrdlusväärtuste valimine ja kohaldamine seadusjärgse miinimumpalga piisavuse hindamiseks;
- c) artikli 5 lõikes 5 osutatud seadusjärgse miinimumpalga ajakohastamine;
- d) artiklis 6 osutatud seadusjärgse miinimumpalga erandite ja mahaarvamiste kehtestamine;
- e) otsused andmete kogumise ning uuringute ja analüüside läbiviimise kohta, et anda teavet ametiasutustele ja muudele seadusjärgse miinimumpalga kehtestamise asjaosalistele.

Artikkel 8

Töötajate tegelik juurdepääs seadusjärgsele miinimumpalgale

Liikmesriigid võtavad vajaduse korral sotsiaalpartnereid kaasates järgmisi meetmeid, et suurendada töötajate tegelikku juurdepääsu seadusjärgse miinimumpalga kaitsele, muu hulgas vajaduse korral tugevdades selle järgimist:

- a) tööinspeksioonide või seadusjärgse miinimumpalga nõuete täitmise tagamise eest vastutavate asutuste mõjusate, proportsionaalsete ja mittediskrimineerivate kontrollide ja kohapealsete kontrollide tagamine;
- b) täitevasutuste suutlikkuse väljaarendamine eelkõige koolituse ja juhendamise kaudu, et tegeleda ennetavalt nõuetele mittevastavate tööandjatega ja nad vastutusele võtta;

III peatükk

Horisontaalsed sätted

Artikkel 9

Riigihanked

Koosõlas direktiividega 2014/23/EL, 2014/24/EL ja 2014/25/EL võtavad liikmesriigid asjakohased meetmed tagamaks, et riigihanke- või kontsessioonilepingute sõlmimisel ja täitmisel järgiksid ettevõtjad ja nende alltöövõtjad liidu õiguse, riigisisese õiguse, kollektiivlepingute või rahvusvahelise sotsiaal- ja tööõiguse sätetega, kaasa arvatud ILO konventsioon nr 87 (1948) ühinemisvabaduse ja organiseerumisõiguse kaitse kohta ning ILO konventsioon nr 98 (1949) organiseerumisõiguse ja kollektiivse läbirääkimisõiguse kaitse kohta, kehtestatud sotsiaal- ja tööõiguse valdkonnas kehtivaid kohustusi seoses palkade, organiseerumisõiguse ja palgakujunduse kollektiivläbirääkimistega.

Artikkel 10
Seire ja andmete kogumine

1. Liikmesriigid võtavad asjakohased meetmed, et tagada tõhusate andmekogumisvahendite olemasolu miinimumpalga kaitse seireks.
2. Liikmesriigid esitavad komisjonile iga kahe aasta järel enne aruandlusaasta 1. oktoobrit järgmised andmed ja teabe:
 - a) kollektiivlääbirääkimiste hõlmatuse ja selle muutumise määr;
 - b) seadusjärgse miinimumpalga kohta:
 - i) seadusjärgse miinimumpalga määr ja sellega hõlmatud töötajate osakaal;
 - ii) olemasolevate erandite ja mahaarvamiste kirjeldus ja nende kehtestamise põhjused ning eranditega hõlmatud töötajate osakaal, niivõrd kui andmed selle kohta on kättesaadavad;

- c) üksnes kollektiivlepingutega ette nähtud miinimumpalga kaitse kohta:
- i) madalapalgalisi töötajaid hõlmavate kollektiivlepingutega ette nähtud madalaimad palgamäärad või nende hinnanguline suurus, kui vastutavatele riigi ametiasutustele ei ole täpsed andmed kättesaadavad, ning nendega hõlmatud töötajate osakaal või hinnang, kui vastutavatele riigi ametiasutustele ei ole täpsed andmed kättesaadavad;
 - ii) nendele töötajatele makstava palga tase, kes ei ole hõlmatud kollektiivlepingutega, ja selle suhe kollektiivlepinguga hõlmatud töötajatele makstava palga tasemega.

Liikmesriigid, kellel on lõigu 1 punktis c osutatud teavitamiskohustus, peavad teavitama kõnealuse punkti alapunktis i osutatud andmed, vähemalt seoses valdkondlike, geograafiliste ja muude mitut tööandjat hõlmavate kollektiivlepingute, sealhulgas üldkohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingute kohta.

Liikmesriigid esitavad käesolevas lõikes osutatud statistika ja teabe soo, vanuse, puude, ettevõtte suuruse ja sektori kaupa, niivõrd kui selline teave on kättesaadav.

Esimene aruanne hõlmab aastaid ..., ... ja ... [X, Y, Z: kolm aastat enne artikli 17 lõikes 1 osutatud aastat] ja esitatakse 1. oktoobriks ... [kolm aasta pärast käesoleva direktiivi jõustumise aastat]. Liikmesriigid võivad jätta välja statistika ja teabe, mis ei ole kättesaadav enne ... [kaks aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumise kuupäeva].

3. Komisjon analüüsib liikmesriikide poolt käesoleva artikli lõikes 2 osutatud aruannetes ning artikli 4 lõikes 2 osutatud tegevuskavades edastatud andmeid ja teavet. Ta esitab igal teisel aastal sellekohase aruande Euroopa Parlamendile ja nõukogule ning avaldab samal ajal liikmesriikide edastatud andmed ja teabe.

Artikkel 11

Miinumupalga kaitset käsitlev teave

Liikmesriigid tagavad, et seadusjärgset miinumupalka ja üldkohaldatavate kollektiivlepingutega ette nähtud miinumupalga kaitset käsitlev teave, sealhulgas õiguskaitsemehhanisme käsitlev teave, oleks üldsusele kättesaadav, vajaduse korral liikmesriigi poolt kindlaks määratud kõige olulisemas keeles, terviklikult ja kergesti ligipääsetavalt, sealhulgas puuetega inimestele.

Artikkel 12

Õigus õiguskaitsele ja kaitsele ebasoodsa kohtlemise või ebasoodsate tagajärgede eest

1. Liikmesriigid tagavad, ilma et see piiraks kohaldataval juhul kollektiivlepingutes ette nähtud konkreetsete õiguskaitse ja vaidluste lahendamise vormide kasutamist, et töötajatel, sealhulgas neil, kelle töösuhe on lõppenud, on juurdepääs tõhusale, õigeaegsele ja erapooletule vaidluste lahendamisele ning õiguskaitsele, kui õigusi rikutakse seoses seadusjärgse miinumupalga või seoses miinumupalga kaitsega, kui need õigused on ette nähtud riigisiseses õiguses või kollektiivlepingutega.

2. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et kaitsta töötajaid ja töötajate esindajaid, sealhulgas neid, kes on ametiühingute liikmed või esindajad, tööandjapoolse ebasoodsa kohtlemise ning ebasoodsate tagajärgede eest, mis tulenevad tööandjale esitatud kaebusest või menetlusest, mille eesmärk on tagada, et rikkumiste korral järgitaks miinimumpalga kaitsega seotud õigusi, kui need õigused on ette nähtud riigisisese õiguses või kollektiivlepingutega.

Artikkel 13

Karistused

Liikmesriigid kehtestavad sätteid karistuste kohta, mida kohaldatakse käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate õiguste ja kohustuste rikkumise korral, kui need õigused ja kohustused on ette nähtud riigisisese õiguses või kollektiivlepingutega. Liikmesriikides, kus ei ole seadusjärgset miinimumpalka, võivad kõnealused sätted sisaldada hüvitisi ja/või leppetrahve või piirduda viitega hüvitisele ja/või leppetrahvidele, mis on kohaldataval juhul ette nähtud kollektiivlepingute täitmise tagamise reeglitega. Kehtestatud karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.

IV peatükk

Lõppsätted

Artikkel 14

Teabelevi

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

Artikkel 15

Hindamine ja läbivaatamine

Hiljemalt ... [seitse aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumise kuupäeva], pärast konsulteerimist liikmesriikide ja sotsiaalpartneritega liidu tasandil, viib komisjon läbi käesoleva direktiivi hindamise. Komisjon esitab seejärel Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande, milles antakse ülevaade käesoleva direktiivi rakendamise kohta, ning teeb vajaduse korral ettepaneku õigusaktide muutmiseks.

Artikkel 16

Kaitse taseme säilitamine ja soodsamad sätted

1. Käesolev direktiiv ei anna piisavat alust töötajatele liikmesriigis juba ette nähtud kaitse üldise taseme alandamiseks, eelkõige miinimumpalga alandamiseks või kaotamiseks.
2. Käesolev direktiiv ei piira liikmesriigi õigust kohaldada või kehtestada õigus- või haldusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad, või soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamate kollektiivlepingute kohaldamist. Seda ei saa tõlgendada nii, nagu see takistaks liikmesriigil tõsta seadusjärgset miinimumpalka.
3. Käesolevat direktiivi kohaldatakse ilma et see piiraks õigusi, mis on töötajatele antud teiste liidu õigusaktidega.

Artikkel 17

Ülevõtmine ja rakendamine

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

Kui liikmesriigid need normid vastu võtavad, lisavad nad nende ametlikul avaldamisel nendesse või nende normide juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

2. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastu võetud põhiliste normide teksti.
3. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma õiguse ja tavadega asjakohased meetmed, et tagada sotsiaalpartnerite tegelik kaasamine, et rakendada käesolevat direktiivi. Selleks võivad nad usaldada täielikult või osaliselt sotsiaalpartneritele selle rakendamise, sealhulgas seoses tegevuskava koostamisega vastavalt artikli 4 lõikele 2, kui sotsiaalpartnerid seda ühiselt taotleavad. Seda tehes võtavad liikmesriigid kõik vajalikud meetmed, et tagada käesolevas direktiivis sätestatud kohustuste järjepidev täitmine.

4. Lõikes 2 osutatud teatis sisaldab kirjeldust sotsiaalpartnerite kaasamise kohta käesoleva direktiivi rakendamisse.

Artikkel 18

Jõustumine

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

Artikkel 19

Adressaadid

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Strasbourg,

Euroopa Parlamendi nimel
president

Nõukogu nimel
eesistuja