



Brüssel, 3. oktoober 2022
(OR. en)

Institutsioonidevaheline
dokument:
2020/0310(COD)

12616/22
ADD 1 REV 2

CODEC 1328
SOC 503
EMPL 344

I/A-PUNKTI MÄRKUS

Saatja:	Nõukogu peasekretariaat
Saaja:	Alaliste esindajate komitee / nõukogu
Teema:	Eelnõu: EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV, mis käsitleb piisavat miinimumpalka Euroopa Liidus (esimene lugemine) – Seadusandliku akti vastuvõtmine = Avaldused

Bulgaaria avaldus

Bulgaaria Vabariik paneb suurt rõhku inimõiguste edendamisele ja kaitsmisele. Riik on pühendunud ja jääb pühendunuks oma inimõigustealastele kohustustele.

Bulgaaria konstitutsioonikohus võttis 2018. aastal vastu otsuse, milles sedastas, et Euroopa Nõukogu naistevastase vägivalla ja perevägivalla ennetamise ja tõkestamise konventsioonis (Istanbuli konventsioon) edendatakse õiguslikke mõisteid, mis on seotud ingliskeelse terminiga „gender“ ning on vastuolus Bulgaaria põhiseaduse aluspõhimõtetega. Peale selle selgitas konstitutsioonikohus 2021. aastal, et põhiseaduses kasutatud soo mõistet saab siseriikliku õiguse kontekstis mõista üksnes selle bioloogilises tähenduses (mehed ja naised).

Tunnistades kõnealuse teema tähtsust, ei ole Bulgaaria Vabariik miinimumpalga direktiivi eelnõu vastuvõtmise vastu; võttes arvesse eespool nimetatud konstitutsioonikohtu otsuseid, **märgib Bulgaaria siiski, et seoses direktiivi artikli 10 lõikes 2 osutatud soo põhjal liigitatud andmetega hakkab Bulgaaria Vabariik koguma ja esitama üksnes andmeid, mis on liigitatud bioloogilise soo järgi (mehed ja naised).**

Taani avaldus

Taanis vastutavad palgakujunduse eest sotsiaalpartnerid ja siin on väga oluline säilitada sotsiaalpartnerite autonoomia. Seda arvesse võttes on Taani põhimõtteliselt vastu siduvate miinimumpalka käsitlevate normide kehtestamisele ELi tasandil. Seetõttu on Taani järjekindlalt olnud piisavat miinimumpalka Euroopa Liidus käsitleva direktiivi vastu.

Me hindame jõupingutusi, mida nõukogus direktiivi üle peetavatel läbirääkimistel osalenud eesistujariigid on teinud väljendatud mureküsimuste arvessevõtmiseks. Siiski ei saa Taani põhimõtteliselt Euroopa Liidu piisava miinimumpalga direktiivi toetada.

Taani nõustub täielikult sellega, et kõigil töötajatel Euroopa Liidus peaks täisajaga töötades olema võimalik oma palga eest elada inimväärset elu. Selle eesmärgi saavutamisel tuleb arvesse võtta asjaolu, et palgakujundus kuulub liikmesriikide pädevusse, ning austada sotsiaalpartnerite autonoomiat.

Ungari avaldus

Ungari valitsus on pühendunud riikliku miinimumpalga kujundamise süsteemi asjakohase ja tõhusa toimimise tagamisele. Alates 2010. aastast on Ungari miinimumpalk enam kui kahekordistunud ning see määrati kindlaks pärast sotsiaalpartneritega konsulteerimist. Nii see kui ka teised asjaolud näitavad selgelt valitsuse kindlat pühendumust kõigi inimeste elatustaseme tõstmisele. Valitsuse ja sotsiaalpartnerite allkirjastatud kokkuleppe tulemusena tõsteti Ungaris alates 1. jaanuarist 2022 riiklikku miinimumpalka 20 % võrra, mis tähistab suurimat tõusu ELis.

Ungari tuleb meelde, et töötasude reguleerimine, sealhulgas miinimumpalga kehtestamine, kuulub ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 5 kohaselt selgelt liikmesriikide ainupädevusse ning on riikliku majanduspoliitika oluline vahend.

Lisaks tunnustab ja edendab Ungari naiste ja meeste võrdõiguslikkust kooskõlas Ungari põhiseaduse, Euroopa Liidu esmaste õigusaktide, põhimõtete ja väärtuste ning rahvusvahelisest õigusest tulenevate kohustuste ja põhimõtetega. Naiste ja meeste võrdõiguslikkus on Euroopa Liidu aluslepingutes sätestatud põhiväärtus. Kooskõlas nende lepingute ja oma siseriiklike õigusaktidega tõlgendab Ungari ingliskeelset terminit „gender“ samamoodi nagu terminit „sex“, ning tõlgendab sellest tulenevalt ka direktiivi tekstis artikli 10 lõikes 2 osutatud soo põhjal liigitatud andmeid bioloogilise soo alusel liigitatud andmetena (naised ja mehed).

Austria avaldus

Austria toetab eesmärki tagada Euroopa Liidus piisav miinimumpalk.

Austria kordab, et täielikult tuleb järgida nii esmaseid õigusakte, aluslepingul põhinevat pädevuste jaotust ELi ja selle liikmesriikide vahel kui ka subsidiaarsuse ja proportsionaalsuse põhimõtet. Tuleb säilitada erinevad tööturumudelid, sotsiaalpartnerite täielik autonoomia ja väljakujunenud kollektiivlääbirääkimiste süsteemid.

Austria rõhutab, et vastavalt Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 153 lõikele 5, eelkõige seoses liidu sellealase pädevuse laadi ja piiridega, ei saa Euroopa Liit otseselt palgatasemetesse sekkuda, et mitte mõjutada liikmesriikide pädevust ja sotsiaalpartnerite autonoomiat kõnealuses valdkonnas. Seetõttu on olemas õiguslik alus vaid selliseks direktiiviks, millega luuakse menetlusraamistik, millega ei saa kohustada liikmesriike tagama kõigile töötajatele juurdepääsu miinimumpalga kaitsele.

Võttes arvesse nõukogu õigustalituse arvamusel esitatud analüüsi, rõhutab Austria oma palgade kindlaksmääramise mudelit, mis põhineb üksnes kollektiivlepingutel. Austria on seisukohal, et kavandatava direktiiviga ei kavatseta muuta ega kahjustada Austria palgakujundussüsteemi ning see ei mõjuta hästitoimivate kollektiivlääbirääkimiste süsteemidega liikmesriike.

Neil põhjustel tõlgendab Austria teksti järgmiselt:

- kavandatav direktiiv ei anna töötajatele individuaalseid õigusi;
- direktiivist tulenevad piisavusega seotud kohustused piirduvad seadusjärgse miinimumpalgaga;
- direktiivi kohaselt peetakse sotsiaalpartneritega kokku lepitud palku alati piisavaks;
- direktiiv võimaldab liikmesriikidel kehtestada seadusjärgse miinimumpalga, kuid ei kohusta neid selleks;
- direktiiv võimaldab liikmesriikidel kehtestada kollektiivlepinguid valdkondades, kus sotsiaalpartnerid ei ole kollektiivlepingut sõlminud, kuid ei kohusta neid selleks.

Poola avaldus

Naiste ja meeste võrdõiguslikkus on Euroopa Liidu aluslepingutes sätestatud põhiõigus. Poola tagab naiste ja meeste võrdõiguslikkuse Poola riikliku õigussüsteemi raames vastavalt rahvusvahelistele inimõigustealastele lepingutele ning kooskõlas Euroopa Liidu põhiväärtuste ja aluspõhimõtetega. Sellest tulenevalt tõlgendab Poola ingliskeelset väljendit „gender equality” naiste ja meeste võrdõiguslikkusena ja ingliskeelset väljendit „gender pay gap“ naiste ja meeste palgaerinevusena kooskõlas Euroopa Liidu lepingu artiklitega 2 ja 3 ning Euroopa Liidu toimimise lepingu artikliga 8 ja artikli 157 lõikega 3. Seepärast tõlgendab Poola ka teisi väljendeid, mis sisaldavad ingliskeelset terminit „gender“ samamoodi nagu terminit „sex“ kooskõlas ELi toimimise lepingu artikliga 8, artikliga 10, artikli 19 lõikega 1 ja artikli 157 lõigetega 2 ja 4.