

Brüssel, 26. november 2021
(OR. en)

14366/21

Institutsioonidevaheline
dokument:
2020/0310(COD)

SOC 692
EMPL 520
CODEC 1544

MÄRKUS

Saatja:	Alaliste esindajate komitee (COREPER I)
Saaja:	Nõukogu
Komisjoni dok nr:	COM(2020) 682 final
Teema:	Ettepanek: EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV piisava miinimumpalga raamistiku kohta Euroopa Liidus – Üldine lähenemisviis

I. SISSEJUHATUS

Komisjon esitas 28. oktoobril 2020 direktiivi ettepaneku piisava miinimumpalga kohta Euroopa Liidus. Ettepaneku eesmärk on kehtestada liikmesriikidele neli peamist kohustust, nimelt:

- 1) edendada kollektiivläbirääkimisi, eelkõige palgakujunduse üle;
- 2) järgida mitmeid menetluslikke kohustusi, kui liikmesriigid kehtestavad või ajakohastavad seadusjärgset miinimumpalka ja hindavad selle piisavust;

- 3) võtta meetmeid, et hõlbustada selliste töötajate tõhusat juurdepääsu miinimumpalga kaitsele, kellel on siseriikliku õiguse kohaselt õigus saada miinimumpalka, ning
- 4) koguda andmeid ja esitada need komisjonile, et jälgida miinimumpalga kaitse ulatust ja piisavust.

Selle algatusega püüab komisjon aidata eelkõige kaasa Euroopa sotsiaalõiguste samba 6. põhimõtte (palgad) ja 8. põhimõtte (sotsiaaldialoog ja töötajate kaasamine) rakendamisele.

Vastavalt asjakohasele õiguslikule alusele, st ELi toimimise lepingu artikli 153 lõikele 2 koostoimes artikli 153 lõike 1 punktiga b, võtab nõukogu otsused vastu kvalifitseeritud häälteenamusega seadusandliku tavamenetluse kohaselt.

Euroopa Parlament võttis oma volitused vastu 25. novembril 2021.

Majandus- ja Sotsiaalkomitee võttis oma arvamuse vastu täiskogu istungil 25. märtsil 2021¹.

Regioonide Komitee võttis oma arvamuse vastu täiskogu istungil 19. märtsil 2021².

II. ARUTELUD SLOVEENIA EESISTUMISE AJAL

Eesistujariik Sloveenia on oma töös tuginenud kolmiku teiste liikmete Saksamaa ja Portugali eesistumisperioodil tehtud edusammudele, mis on esitatud eesistujariik Portugali eduaruandes³. Eesistujariik Sloveenia esitas sotsiaalküsimuste töörühmale neli järjestikust kompromissettepanekut, mida arutati kuuel töörühma täispikal koosolekupäeval ja paljudel kahepoolsetel aruteludel kõigil tasanditel.

¹ Dokument 7886/21.

² Dokument 7421/21.

³ Dokument 9142/21 + COR1.

Töörühma tasandil toimunud arutelude juhtimisel olid eesistujariigil erinevad eesmärgid.

- 1) Võttes arvesse ELi toimimise lepingu artikli 153 lõikes 5 sätestatud erandit, mis kaitseb liikmesriikide pädevust miinimumpalga kehtestamisel, otsustas eesistujariik teksti kohandada, pidades silmas nõukogu õigustalituse kirjalikku arvamust.⁴
- 2) Eesistujariik kuulas hoolikalt ja põhjalikult delegatsioonide mureküsimusi, mis tulenevad erinevatest riiklikest tööturumudelitest ja palgakujundussüsteemidest. Eesistujariik tegi samuti intensiivset tööd, et parandada teksti üldist tehnilist kvaliteeti.
- 3) Intensiivses töös keskenduti delegatsioonide tõstatatud erinevate mureküsimuste jaoks kompromisslahenduste leidmisele, et saavutada tekstis õige tasakaal ja tagada valdava enamuse liikmesriikide toetus.

Kokkuvõtte peamistest nõukogu ettevalmistavates organites arutatud küsimustest on esitatud allpool.

⁴ Dokument 6817/21.

Peamised nõukogu ettevalmistavates organites käsitletud küsimused

1) Piisava miinimumpalga menetlusraamistik (pealkiri, artikkel 1, põhjendus 15)

Töörühm arutas põhjalikult kõnealuse direktiivi olemust ja reguleerimiseset ning selles sätestatud kohustuse liiki. Pärast seda arutelu on direktiivi pealkirja ja kogu teksti tehtud muudatuste kaudu selgitatud, et kõnealuse direktiiviga kehtestatakse piisava miinimumpalga suhtes menetluslikku laadi liidu raamistik.

Samuti on selgitatud, et piisavuse eesmärgi püütakse saavutada eri vahenditega, sõltuvalt sellest, kas miinimumpalga kaitse on ette nähtud seadusjärgse miinimumpalgaga, üksnes palgakujundust käsitlevate kollektiivlääbirääkimistega või nende kahe lähenemisviisi kombinatsiooniga:

Seadusjärgse miinimumpalga kehtestamise jaoks on II peatükis sätestatud erinevad menetluslikud kohustused, et edendada piisava tasemega seadusjärgse miinimumpalga kehtestamist, sekkumata liikmesriikide pädevusse selle taseme kindlaksmääramisel.

Kollektiivlääbirääkimistega kehtestatud miinimumpalkade puhul, sealhulgas liikmesriikides, kus palgad põhinevad üksnes kollektiivlääbirääkimistel, on miinimumpalga kaitse parandamise vahendiks kollektiivlääbirääkimiste edendamine, kuna kollektiivlääbirääkimiste suurem katvus edendab piisavaid miinimumpalku (põhjendus 19).

Direktiivi artiklit 1 (ja põhjendust 15) on ühtlustatud, et see vastaks paremini direktiivi peamistele sätetele: artikli 1 lõike 1 punkt a vastab piisava seadusjärgse miinimumpalga edendamist käsitlevale direktiivi II peatükile, punkt aa (uus) vastab kollektiivlääbirääkimiste edendamist käsitlevale artiklile 4 ning punkt b artiklitele 8, 9, 10a, 11 ja 12, milles käsitletakse töötajate olemasolevate individuaalsete miinimumpalga õiguste jõustamist.

2) Üldiselt kohaldatavate kollektiivlepingute võrdsustamine kollektiivlepingutega (artikkel 3)

Ettepanek sisaldab erinevaid sätteid seadusjärgse miinimumpalga ja kollektiivlepingutega kehtestatud miinimumpalga kohta. Seetõttu on nende kahe eristamine väga oluline. Kuna aga üldiselt kohaldatavate kollektiivlepingute sisu põhineb sotsiaalpartnerite kokkuleppel, mitte avaliku õiguse aktil, mistõttu on need kohaldatavad asjaomase töötajate rühma suhtes, on selgitatud, et üldiselt kohaldatavate kollektiivlepingutega kehtestatud miinimumpalka ei saa käsitada seadusjärgse miinimumpalgana.

Samamoodi on selgitatud, et meretöönormide konventsiooni raames meremeeste miinimumpalga kujundamise mehhanismi tulemust tuleks käsitleda sarnaselt kollektiivlepinguga.

3) Palgakujundust käsitlevate kollektiivlääbirääkimiste toetamine (artiklid 4 ja 13, põhjendus 19)

On selgitatud, et kollektiivlääbirääkimiste katvuse suurendamise eesmärk on parandada kollektiivlepingutega ette nähtud palgakujundust ja seega edendada miinimumpalga piisavust. Kuna liikmesriigid ei saa kohustada sotsiaalpartnereid sõlmima kollektiivlepinguid, on põhjenduses selgelt sätestatud, et kollektiivlääbirääkimiste 70 % katvus ei ole eesmärk, vaid üksnes künnis, mis tingib kohustuse näha ette hõlbustavate tingimuste raamistik ja koostada tegevuskava kollektiivlääbirääkimiste edendamiseks. Samuti on artiklis 13 sõnaselgelt sätestatud, et liikmesriigid võivad lubada, et sotsiaalpartnerid koostavad ise ühiselt tegevuskava.

4) Seadusjärgse miinimumpalga piisavuse edendamine (artikkel 5, põhjendused 20–21)

Artikkel 5 oli töörühma töö keskmes kõigil selle koosolekutel, kusjuures paljud delegatsioonid nõudsid kohustuste leevendamist ja teised kaitsevad komisjoni esialgset ettepanekut. Pärast neid arutelusid tehti mõned kohandused. Järjestikused eesistujariigid jätsid aga kohustusliku miinimumpalga piisavuse edendamist käsitlevad sätted nende põhiosas puutumata.

Kuigi mitu delegatsioonid kutsusid mitu korda üles lubama artikli 5 lõike 2 elementide paindlikumat kasutamist, jättis eesistujariik alles kohustuse kasutada artikli 5 lõike 2 kõiki nelja elementi. Võttes siiski arvesse õigustalituse kirjalikku arvamust, on selgitatud, et liikmesriigid võivad otsustada nende elementide asjakohasuse ja suhtelise kaalu üle vastavalt oma sotsiaal-majanduslikele tingimustele.

Samamoodi säilitati liikmesriikide kohustus kasutada soovituslikke kontrollväärtusi, et hinnata oma seadusjärgse miinimumpalga piisavust, samas kui täpsustati, et iga liikmesriik võib valida oma kasutatavad soovituslikud kontrollväärtused. Paljud liikmesriigid kritiseerisid asjaolu, et komisjoni esialgses ettepanekus rõhutati tungivalt, et võimalikud soovituslikud kontrollväärtused on 50 % keskmisest brutopalgast ja 60 % brutomediaanpalgast. Need liikmesriigid kutsusid üles tunnistama, et piisavus ei tähenda üksnes õiglust (miinimumpalga ja muude palkade suhe antud liikmesriigis), vaid ka inimväärsust miinimumpalka kooskõlas artikli 5 lõikega 1 ja Euroopa sotsiaalõiguste samba 6. põhimõttega⁵. Inimväärsuse näitajaid kasutatakse enamasti siseriiklikul tasandil. Seetõttu piirdus eesistujariik artikli 5 lõikes 3 esitatud kontrollväärtuste kirjeldamisel nendega, mida tavaliselt kasutatakse, ning laiendas põhjenduses 21 selliste kontrollväärtuste näidete loetelu. Seda tehes võttis eesistujariik arvesse asjaolu, et sotsiaalküsimuste töörühma viimasel koosolekul oli sellel teemal veel palju kommentaare. Liikmesriigid nõudsid suuremat selgust, kusjuures mõned liikmesriigid nõudsid 50 % ja 60 % kontrollväärtuste väljajätmist ning teised soovisid liikuda tagasi lähemale komisjoni ettepanekule, kuigi kummagi tegevussuuna puhul ei olnud häälteenamust.

⁵

„6. põhimõte (palgad)

- a) Töötajatel on õigus õiglasele palgale, mis võimaldab inimväärse elatustaseme.
- b) Tagatakse piisavad miinimumpalgad töötaja ja tema perekonna vajaduste rahuldamiseks, võttes arvesse riiklike majandus- ja sotsiaalingimusi, tagades samas juurdepääsu töökohtadele ja motivatsiooni otsida tööd. Hoidutakse palgavaesusest.“

Kõigi liikmesriikide kohustust ajakohastada oma seadusjärgset miinimumpalka korrapäraselt ja õigeaegselt, kasutades artikli 5 lõigetes 1 ja 2 sätestatud kriteeriume, ei muudetud. Kuid on lisatud uus lõige 2a ja uus põhjendus 20a, et võtta arvesse mitme sellise liikmesriigi eriolukorda, kes kasutavad indekseerimisvalemit oma seadusjärgse miinimumpalga suurendamiseks nende korrapäraste ajakohastamiste vahelisel ajal.

5) Erisused ja mahaarvamised (artikkel 6, artikli 7 punkt c, põhjendus 22)

Põhjenduses 22 on täpsustatud, et erisused ja mahaarvamised võivad teatavatel juhtudel mõjutada negatiivselt seadusjärgse miinimumpalga piisavust ning seetõttu on oluline vältida nende laialdast kasutamist. Samuti täpsustati, et aluslepingutega jäetakse pädevus kehtestada miinimumpalk – ja seega ka otsustada erisuste ja mahaarvamiste üle – liikmesriikidele, kes peavad järgima mittediskrimineerimise ja proportsionaalsuse põhimõtteid kui liidu õiguse üldpõhimõtteid.

6) Riigihanked (artikkel 9, põhjendus 24)

Kooskõlas Euroopa Komisjoni kavatsusega tuletada deklaratiivses sättes meelde riigihankedirektiividest tulenevaid kohustusi, et toetada ja tugevdada nende direktiivide rakendamist, on eesistujariigid viinud artikli ja põhjenduse veelgi enam vastavusse nende direktiivide sõnastusega.

7) Järelevalve ja andmete kogumine (artikkel 10, põhjendus 25)

Artikli 10 sätted järelevalve ja andmete kogumise kohta valmistasid paljudele liikmesriikidele suurt muret, kuna nad kartsid täiendavat bürokraatiat ilma selge lisaväärtuseta. Eriti murettekitav oli kohustus esitada eristatud andmeid, eelkõige puuete kaupa, kuna selliseid andmeid kogutakse eraelu puutumatuse tõttu harva. Pärast eesistujariigi ja delegatsioonide intensiivset teabevahetust Euroopa Komisjoniga muudeti artikli 10 teksti liikmesriikide väljendatud mureküsimumustega arvestamiseks alljärgnevalt.

- Arvestades, et miinimumpalk ei muutu tavaliselt aasta-aastalt märkimisväärselt, pidasid paljud liikmesriigid iga-aastase aruandluse kohustust tarbetuks koormuseks. Seetõttu muudeti see aruandluseks iga kahe aasta tagant.
- Põhjenduses selgitati, et liikmesriigid otsustavad, milliseid andmeallikaid nad kasutavad, ning eelkõige, et paremate andmeallikate puudumisel võivad nad kasutada riiklikke andmeid, valikuuringuid ja hinnanguid.
- Eristatud andmete esitamise kohustusega kaasneb nüüd kaitseklausel, et need andmed tuleb esitada ainult niivõrd, kuivõrd need on liikmesriigile kättesaadavad.
- Liikmesriikide esitatavate andmete kirjeldus struktureeriti ümber redaktsioonilistel põhjustel. Aruandluskohustuse kergendamiseks ja selleks, et võtta arvesse, millised andmed on kergesti kättesaadavad, tehti järgmised kohandused:
 - liikmesriigid peavad üksnes kirjeldama mahaarvamisi ja erisusi seadusjärgsest miinimumpalgast;
 - üksnes kollektiivlepingutega ette nähtud miinimumpalga kaitse kohta,
 - kollektiivlepingutega kehtestatud miinimumpalkade aruandlus piirdub madalapalgalisi töötajaid hõlmavate kollektiivlepingutega kehtestatud madalaimate palgamääradega või hinnanguliste madalaimate palgamääradega ja nendega hõlmatud töötajate osakaaluga;
 - kollektiivlepingutega hõlmamata töötajate palgade kohta saab aru anda makstud palgade alusel.
- Komisjoni ettepanek sisaldas sätet, mis oleks sõnaselgelt andnud komisjonile õiguse nõuda, et liikmesriigid esitaksid iga üksikjuhtumi korral täiendavat teavet. Seda sätet ei toetatud. Arvestades, et komisjon võib alati küsida andmeid hea koostöö üldpõhimõtte alusel, jäeti see säte välja.

- Komisjoni ettepaneku artikli 10 lõikes 5 on sätestatud, tööhõivekomitee peaks igal aastal analüüsima palgakujundust käsitlevate kollektiivlääbirääkimiste toetamist ja miinimumpalkade piisavust liikmesriikides. Kuna tööhõivekomitee ülesanded tulenevad otseselt ELi toimimise lepingu artiklist 150 ja kuna see säte annab nõukogule õiguse võtta vastu otsus tööhõivekomitee asutamise kohta, ei tuleks kõnealuses direktiivis neid ülesandeid täiendavalt täpsustada. Seetõttu on viide tööhõivekomitee poolsele analüüsile üle viidud põhjendusse, tuletades meelde, et aluslepingu kohaselt võivad nõukogu ja komisjon sellist analüüsi taotleda. Võttes arvesse asjaolu, et tööhõivekomitee tegeleb üksnes tööhõivepoliitikaga (ELi toimimise lepingu IX jaotis, artiklid 143–150), samas kui sotsiaalkaitsekomitee tegeleb sotsiaalpoliitikaga (X jaotis, ELi toimimise lepingu artiklid 151–160, sealhulgas töötingimused – artikli 153 lõike 2 punkt b), lisati põhjendusse ka sotsiaalkaitsekomitee.

8) Teave töötajatele (artikkel 10a (uus), põhjendus 25a (uus))

Komisjoni ettepanek sisaldas sätteid töötajate teavitamise kohta miinimumpalga kaitsest, millele neil on õigus vastavalt artikli 8 lõikele 3 ja artikli 10 lõikele 3. Teksti ühtlustamiseks liideti need kaks sätet uude artiklisse 10a.

9) Õigus õiguskaitsele ja karistused (artiklid 11 ja 12, põhjendused 26 ja 26a)

Pärast delegatsioonide üleskutset on selgitatud, et õigus õiguskaitsele ja karistuste kohaldamise kohustus puudutavad üksnes miinimumpalga kaitsega seotud õigusi, mis on juba kehtestatud siseriikliku õigusega. Seoses karistustega, mida liikmesriigid peavad miinimumpalgaga seotud õiguste rikkumise eest kehtestama, on selgitatud, et kollektiivlepingute täitmise tagamise normides sätestatud leppetrahvid on piisavad artikli 12 järgimiseks.

COREPERi 24. novembri 2021. aasta koosolekul toetas delegatsioonide valdav enamus eesistujariigi tehtud tööd ja nõustus eesistujariigiga, et esitatud tekst kajastab nõukogu raskuskeset. Paljud delegatsioonid rõhutasid, et teksti ei tohiks rohkem muuta, kuna see kujutab endast habrast tasakaalu, ilma täiendava kohandamisvõimaluseta. Delegatsioonid nõustusid, et tekst on piisavalt küps, et edastada see arutamiseks ja kokkuleppele jõudmiseks tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogule, ning ainult DK märkis, et hääletab vastu.

Allesjäänud reservatsioonid

Üldise analüüsi reservatsioonid: AT, DE, EE, FI, HU, PL, RO, SE

Parlamentarse analüüsi reservatsioonid: NL

III. KOKKUVÕTE

Nõukogul (tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimused) palutakse kinnitada oma nõusolek käesoleva aruande lisas esitatud teksti (üldine lähenemisviis) suhtes ja volitada eesistujariiki alustama käesoleva ettepaneku üle läbirääkimisi Euroopa Parlamendi ja komisjoni esindajatega.

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 arvamust,⁶

võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust,⁷

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt

ning arvestades järgmist:

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

⁶ ELT C , , lk .

⁷ ELT C , , lk .

- (2) Euroopa Liidu põhiõiguste harta⁸ artiklis 31 on sätestatud, et igal töotajal on õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased.
- (3) Euroopa sotsiaalharta on sätestatud, et kõigil töotajatel on õigus õiglasele töötingimustele. Selles tunnustatakse eelkõige kõigi töotajate õigust õiglasele töötasule, mis on piisav neile ja nende perekondadele inimväärse elatustaseme tagamiseks, kõigi töotajate ja tööandjate õigust ühineda riiklike või rahvusvaheliste organisatsioonidega nende majanduslike ja sotsiaalsete huvide kaitseks ning õigust pidada kollektiivlääbirääkimisi.
- (4) Göteborgis 17. novembril 2017 välja kuulutatud Euroopa sotsiaalõiguste samba II peatükis on sätestatud põhimõtted, millest juhinduda õiglase töötingimuste tagamisel. Euroopa sotsiaalõiguste samba 6. põhimõttes kinnitatakse töotajate õigust õiglasele palgale, mis tagab inimväärse elatustaseme. Sellega tagatakse piisav miinimumpalk töotaja ja tema perekonna vajaduste rahuldamiseks, võttes arvesse riiklike 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 kooskõlas riikliku tavaga ning austades sotsiaalpartnerite tegevusvabadust.

⁸ 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)⁹ suunises 5 kutsutakse liikmesriike üles tagama sotsiaalpartnerite tõhus kaasamine palgakujuundusse, et viia palgad vastavusse tootlikkuse arenguga ning tagada, et need oleksid õiglased ja võimaldaksid inimväärsel elatustaset, ülespoole suunatud lähenemise saavutamiseks. Samuti kutsutakse suunises liikmesriike üles edendama sotsiaaldialoogi ja kollektiivlääbirääkimisi palgakujuunduse 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 strateegias¹⁰ on sätestatud, et liikmesriigid peaksid vastu võtma meetmed õiglase töötingimuste tagamiseks. 2020. aasta kestliku majanduskasvu strateegias¹¹ tuletatakse meelde, et suurenevate sotsiaalsete erinevuste tõttu on oluline tagada, et iga töötaja saaks õiglast palka. Mõnele liikmesriikidele on miinimumpalga kohta esitatud ka mitu riigipõhist soovitusi.
- (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, tagades samal ajal võrdsed tingimused.

⁹ Nõukogu 13. oktoobri 2020. aasta otsus 2020/1512/EL liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta (ELT L 344, 19.10.2020, lk 22–28).

¹⁰ Komisjoni teatis COM(2020) 575 final.

¹¹ 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. 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 võrdsuslikkusele, 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 õigus- või haldusnormidest 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 tegelikult kaitstud, kuna tegelikkuses saavad mõnes liikmesriigis mõned töötajad, isegi kui nad on miinimumpalga kaitsega hõlmatud, kehtivate õigusnormide eiramise tõttu seadusega ettenähtud 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 kollektiivlābirāākimised aitavad tagada piisava miinimumpalga kaitse, on traditsioonilised kollektiivlābirāākimiste 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 lābirāākimiste alustamises kokkuleppele. Siiski on oluline võtta liidu tasandil meetmeid, et edendada liidu töötajate kaitsmist piisava miinimumpalgaga, võttes arvesse sotsiaalpartneritega peetud konsultatsioonide tulemusi.
- (15) Käesoleva direktiiviga kehtestatakse liidu tasandil raamistik, et edendada piisavat miinimumpalga taset, palgakujundust käsitlevaid kollektiivlābirāākimisi, eelkõige madalapalgaliste töötajate huvides, ning töötajate tegelikku juurdepāāsu miinimumpalga kaitsele, kui miinimumpalk on kehtestatud kas seadusjärgse miinimumpalgana või kollektiivlepingus sätestatud palgana.

- (16) Austades täielikult liikmesriikide pädevust, mis on säilitatud Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 153 lõikes 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 õigusest, tavadest ja eripäradest ning austades täielikult riikide pädevust ja sotsiaalpartnerite lepinguvabadust. Käesoleva direktiiviga sätestatakse menetluslikku laadi kohustused, ja sellega ei kohustata liikmesriike, kus miinimumpalga kaitse on tagatud üksnes kollektiivlepinguga, kehtestama seadusjärgset miinimumpalka ega muutma kollektiivlepinguid üldiselt kohaldatavaks. Samuti ei kehtestata käesoleva direktiiviga palgataset, mis kuulub riikliku tasandi sotsiaalpartnerite lepinguvabaduse hulka ja liikmesriigi pädevusse selles küsimuses.
- (17) Järgides 17. juuni 2008. aasta määrust (EÜ) nr 593/2008 lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta („Rooma I“), tuleks käesolevat direktiivi 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.

- (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 riigisisesele või piiriülestele 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.
- (17b-uus) Käesolevas direktiivis võetakse arvesse, et muudetud 2006. aasta meretöönormide konventsioonis on sätestatud meremeeste miinimumpalga kujundamise mehhanism. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tuleks kollektiivlepingutena käsitada Rahvusvahelise Tööstööbüroo juhtorgani otsuseid, mis tulenevad sellisest miinimumpalga kujundamise mehhanismist ja mida liikmesriik rakendab.
- (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 kollektiivlääbirääkimisi peetakse vähem, on oluline, et liikmesriigid edendaksid kollektiivlääbirääkimiste pidamist, ja seeläbi kollektiivlepingutega ette nähtud palgakujundust, et parandada töötajate miinimumpalga kaitset. Liikmesriikides, kus peetakse palju kollektiivlääbirääkimisi, on madalapalgaliste töötajate osakaal väike ja miinimumpalk kõrge. Liikmesriikides, kus madalapalgaliste osakaal on väike, on kollektiivlääbirääkimiste katvus üle 70 %. Samuti on enamikus liikmesriikides, kus miinimumpalk on mediaanpalgaga võrreldes kõrge, kollektiivlääbirääkimiste katvus üle 70 %. Seetõttu peaksid liikmesriigid, kus kollektiivlääbirääkimiste katvus on alla 70 %, võtma meetmeid selliste kollektiivlääbirääkimiste edendamiseks. Kuid selleks, et austada sotsiaalpartnerite autonoomiat, mis hõlmab nende õigust pidada kollektiivlääbirääkimisi ja välistab kollektiivlepingute sõlmimise kohustuse, ei tohiks kollektiivlääbirääkimiste 70 % katvust käsitada eesmärgina, vaid seda kasutatakse üksnes näitajana, mis tingib kohustuse näha ette kollektiivlääbirääkimiste pidamise tingimusi loovate hõlbustavate menetluste ja institutsiooniliste korralduste raamistik ning koostada tegevuskava. Selline kava võib olla esitatud mis tahes vormis ja see võib olla vastu võetud enne käesoleva direktiivi jõustumist, tingimusel et see sisaldab meetmeid, mille eesmärk on tõhusalt edendada kollektiivlääbirääkimisi, ning see koostati sotsiaalpartneritega konsulteerides.
- (20) Piisava miinimumpalga tagamiseks on vaja mõistlikke norme, menetlusi ja tavasid seadusjärgse miinimumpalga kehtestamiseks ja ajakohastamiseks, kaitstes samal ajal töökohti ja ettevõtjate, sealhulgas väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate konkurentsivõimet. Need hõlmavad mitut tegurit, mis aitavad tagada seadusjärgse miinimumpalga piisavuse, sealhulgas kriteeriumid, et suunata liikmesriike miinimumpalga kehtestamisel ja ajakohastamisel ning näitajad, et hinnata selle piisavust, korrapärast ja õigeaegset ajakohastamist, nõuandvate organite olemasolu ja sotsiaalpartnerite kaasamist. Viimaste õigeaegne ja tõhus kaasamine seadusjärgse miinimumpalga kehtestamisse ja ajakohastamisse ning automaatse indekseerimise valemite loomisse või muutmisse (kui need on olemas) on veel üks hea valitsemistava element, mis võimaldab teadlikku ja kaasavat otsustusprotsessi.

- (20a–uus) Liikmesriigid, kes kasutavad automaatset indekseerimismehhanismi, sealhulgas poolautomaatseid mehhanisme, mille puhul on tagatud miinimumpalga minimaalne kohustuslik tõstmine, peaksid tagama, et kui selline mehhanism on osa nende raamistikust, nõuab raamistik ka seadusjärgse miinimumpalga õigeaegset korrapärast ajakohastamist, et jätkata selle piisavuse edendamist. Need korrapärased ajakohastamised peaksid hõlmama miinimumpalga hindamist, võttes arvesse suunavaid kriteeriume, millele järgneb vajaduse korral summa muutmine. Automaatse indekseerimise sagedus ja seadusjärgse miinimumpalga ajakohastamine võivad olla erinevad.
- (21) Miinimumpalka peetakse piisavaks, kui see on õiglane võrreldes palgajaotusega riigis ja kui see tagab inimväärse elatustaseme. Iga liikmesriik määrab kindlaks ja hindab seadusjärgse miinimumpalga piisavust, pidades silmas riiklikke sotsiaalmajanduslikke tingimusi, sealhulgas tööhõive kasvu, konkurentsivõimet ning piirkondlikke ja valdkondlikke suundumusi, võttes arvesse ostujõudu, tootlikkuse taset ja arengut ning palgatasemeid, nende jaotust ja kasvu. Näitajate ja nendega seotud kontrollväärtuste kasutamine võib aidata kõiki liikmesriike, olles lähtealuseks miinimumpalga piisavuse hindamisel. Liikmesriigid peaksid valima need rahvusvahelisel tasandil tavaliselt kasutatavate näitajate hulgast ja vajaduse korral riiklikul tasandil tavaliselt kasutatavate näitajate hulgast. Need võivad hõlmata kontrollväärtusi, mida tavaliselt kasutatakse rahvusvaheliselt, nagu brutomiinimumpalga ja 60 % brutomediaanpalga suhe, brutomiinimumpalga ja 50 % keskmise brutopalga suhe ning netomiinimumpalga ja 50 % või 60 % keskmise netopalga suhe, samuti kontrollväärtusi, mida tavaliselt kasutatakse riiklikul tasandil, nagu netomiinimumpalga võrdlus vaesuspiiriga ja miinimumpalga ostujõuga.

- (22) Liikmesriigid peaksid kaasama sotsiaalpartnerid, kui nad kehtestavad seadusega ette nähtud miinimumpalgale erinevad tasemed (erisused) või võimaldavad seadusega ette nähtud miinimumpalga taseme alusel makstava töötasu vähendamist (mahaarvamised). Ilma et see piiraks liikmesriikide pädevust kehtestada miinimumpalk ning võimalikud erisused ja mahaarvamised, on miinimumpalga piisavuse edendamiseks oluline vältida erisuste ja mahaarvamiste laialdast kasutamist ning tagada, et nende puhul järgitakse mittediskrimineerimise ja proportsionaalsuse põhimõtteid. Mõned seadusjärgsest miinimumpalgast tehtavad mahaarvamised võivad olla asjakohased seoses õiguspärase eesmärgiga, nagu liigselt makstud summad või kohtu või haldusasutuse määratud mahaarvamised. Muud meetmed, näiteks töö tegemiseks vajaliku varustusega seotud mahaarvamine või mitterahalise toetuse, näiteks majutuse mahaarvamine, võivad negatiivselt mõjutada miinimumpalga piisavust.
- (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.

- (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 tõepoolest esineda, mille tulemusel makstakse töötajatele madalamat palka kui sektoripõhistes kollektiivlepingutes kokku lepitud palgatase. Selliste olukordade vältimiseks on oluline, et avaliku sektori hankijad tagaksid kontsessioonilepingute sõlmimisel kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/24/EL (riigihangete kohta)¹² artikli 18 lõikega 2 ja artikli 71 lõikega 1, Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/25/EL (milles käsitletakse vee-, energeetika-, transpordi- ja postiteenuste sektoris tegutsevate üksuste riigihankeid)¹³ artikli 36 lõikega 2 ja artikli 88 lõikega 1 ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/23/EL (kontsessioonilepingute sõlmimise kohta)¹⁴ artikli 30 lõikega 3 ja artikli 42 lõikega 1, et ettevõtjad maksavad oma töötajatele palka, mis on ette nähtud vastava sektori ja asjaomase geograafilise piirkonna kollektiivlepingutes, et täita tööõiguse valdkonnas kehtivaid kohustusi, kuid ilma et käesolev direktiiv kehtestaks seoses eeltoodud direktiividega täiendavaid kohustusi.

¹² 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).

¹³ 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).

¹⁴ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/23/EL kontsessioonilepingute sõlmimise kohta (ELT L 94, 28.3.2014, lk 1).

- (25) Usaldusväärne järelevalve ja andmete kogumine on miinimumpalga arengu kaardistamise võti. Liikmesriigid võivad valida, kuidas nad andmeid koguvad. Eelkõige võivad nad tugineda piisavalt representatiivsetele valikuuringutele, riiklikele andmebaasidele, Eurostati ELi ühtlustatud andmetele ja muudele avalikult kättesaadavatele allikatele, nagu OECD. Kui asjakohased andmed ei ole hõlpsasti kättesaadavad, võivad nad kasutada hinnanguid. Komisjon peaks igal teisel aastal esitama Euroopa Parlamendile ja nõukogule liikmesriikidelt saadud andmete ja teabe põhjal analüüsi, milles ta hindab miinimumpalga kaitse piisavuse ja katvuse arengut. Lisaks tuleks edusamme jälgida ELi tasandi majandus- ja tööhõivepoliitika koordineerimise protsessi raames. Nõukogu või komisjon võib paluda tööhõivekomiteel ja sotsiaalkaitsekomiteel uurida vastavalt ELi toimimise lepingu artiklite 150 ja 160 kohaselt oma vastavas pädevusvaldkonnas palgakujundust käsitlevate kollektiivläbirääkimiste ja miinimumpalga piisavuse edendamist liikmesriikides, tuginedes komisjoni koostatud aruandele ja muudele mitmepoolse järelevalve vahenditele, nagu võrdlusuuringud.
- (25a –uus) Töötajatel peaks olema lihtne saada asjakohast teavet kohaldatava miinimumpalga kohta, et tagada oma töötingimustega seoses piisav läbipaistvus ja prognoositavus.
- (26) Töötajatel peaks olema võimalik kasutada oma kaitseõigust, kui rikutakse nende miinimumpalga kaitsega seotud õigusi, mis on kehtestatud siseriikliku õigusega. Selleks et vältida olukorda, kus töötajad jäävad ilma oma õigustest, kui need on olemas siseriikliku õiguse kohaselt, 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, ning õigus tõhusale kaitsele mis tahes kahju eest, kui nad otsustavad oma kaitseõigust kasutada.

- (26a–uus) Liikmesriigid peaksid kehtestama normid karistuste kohta, mida kohaldatakse juhul, kui rikutakse siseriiklikke sätteid, millega nähakse ette siseriiklikust õigusest või kollektiivlepingutest tulenev miinimumpalk. Need normid võivad sisaldada hüvitisi ja/või leppetrahve või piirduda viidetega hüvitisele ja/või leppetrahvidele, mis on vajaduse korral ette nähtud kollektiivlepingute täitmise tagamise eeskirjades.
- (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 alati olnud põhjalikud ega süstemaatilised. Lisaks, kui meetmeid võetakse ELi tasandil, võib see aidata kaasa elu- ja töötingimuste edasisele parandamisele liidus ning leevendada võimalikke muresid negatiivse majandusliku mõju pärast, mis tuleneb sellest, et liikmesriikide meetmed miinimumpalga piisavuse ja katvuse parandamiseks on isoleeritud. 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 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 menetlusraamistiku 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 vahendit¹⁵ ja Euroopa Sotsiaalfondi¹⁶, 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,

¹⁵ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus, 28. mai 2020, millega luuakse tehnilise toe rahastamisvahend (COM/2020/409 final).

¹⁶ 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, eelkõige miinimumpalga piisavust, nähakse käesoleva direktiiviga ette raamistik:
 - a) piisava seadusjärgse miinimumpalga edendamiseks;
 - (aa-uus) palgakujundust käsitlevate kollektiivlääbirääkimiste toetamiseks;
 - b) töötajate tegeliku juurdepääsu soodustamiseks miinimumpalga kaitsele, kui see on kehtestatud.
- 1a. (uus) Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide pädevust miinimumpalga taseme määratlemisel ja sotsiaalpartnerite tegevusvabaduse täielikku austamist ega nende õigust pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle ja neid sõlmida.
2. Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide valikuvõimalust kehtestada seadusjärgne miinimumpalk, soodustada juurdepääsu kollektiivlepingutega ette nähtud miinimumpalga kaitsele või need kaks lähenemisviisi omavahel kombineerida.
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

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 praktikat.

Artikkel 3

Mõisted

Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- (1) „miinimumpalk“ – minimaalne tasu, mida tööandja on kohustatud töötajatele siseriikliku õiguse või kollektiivlepingute kohaselt teatava ajavahemiku jooksul tehtud töö eest maksma ja mis arvutatakse aja või toodangu alusel;
- (2) „seadusjärgne miinimumpalk“ – seadusega või muude siduvate õigusnormidega kehtestatud miinimumpalk, välja arvatud selline kollektiivlepinguga kehtestatud miinimumpalk, mis on tehtud üldiselt kohaldatavaks, ilma et vastuvõtval asutusel oleks kohaldatavate sätete sisu suhtes mingit kaalutusõigust;
- (3) „kollektiivlābirāākimised“ – kõik lābirāākimised, mis toimuvad kooskōlas liikmesriigi riiklike õigusaktide ja tavadega ühelt poolt tööandja, tööandjate rühma või ühe või mitme tööandjate organisatsiooni ja teiselt poolt ühe või mitme töötajate organisatsiooni vahel töötingimuste ja töölepingutingimuste kindlaksmāāramiseks; 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“ – kirjalik töötingimusi ja töölepingutingimusi käsitlev kokkulepe, mille sõlmivad lõikes 3 osutatud pooled, sealhulgas selline, mis on tehtud üldiselt kohaldatavaks.

Liikmesriigi rakendatavat meretöönormide konventsiooni kohaselt vastu võetud miinimumpalga kehtestamise korda loetakse asjaomases liikmesriigis kollektiivlepinguks.

- (5) „kollektiivlābirāākimiste katvus“ – nende tōōtajate osakaal riigis, kelle suhtes kollektiivlepingut kohaldatakse, mille arvutamisel jagatakse:
- a) kollektiivlepingutega, sealhulgas palgasätteid mittesisaldavate kollektiivlepingutega hōlmatud tōōtajate arv
 - b) tōōtajate arvuga, kelle tōōtingimusi vōib reguleerida kollektiivlepingutega kooskōlas siseriiklikele õigusaktide ja tavadega.

Artikkel 4

Palgakujundust käsitlevate kollektiivlābirāākimiste toetamine

1. Kollektiivlābirāākimiste katvuse suurendamiseks ja seelābi kollektiivlepingute vōimaldatava palgakujunduse edendamiseks teevad liikmesriigid sotsiaalpartneritega konsulteerides ning kooskōlas siseriiklike õigusaktide ja tavadega jārgmist:
 - a) edendavad ja tugevdavad sotsiaalpartnerite suutlikkust pidada muu hulgas sektori vōi sektoriūlesel tasandil kollektiivlābirāākimisi palgakujunduse ūle; ning
 - b) julgustavad sotsiaalpartnereid pidama omavahel palkade ūle konstruktiivseid, sisulisi ja teabepōhiseid lābirāākimisi.
2. Lisaks, liikmesriigid, kus kollektiivlābirāākimiste katvus on alla 70 % kōnnist, kehtestavad raamistiku, millega nāhakse kas seadusega pārast sotsiaalpartneritega konsulteerimist vōi nendega kokkuleppel ette tingimused kollektiivlābirāākimiste pidamiseks, ning tōōtavad sotsiaalpartneritega konsulteerides vālja tegevuskava kollektiivlābirāākimiste edendamiseks. Tegevuskava avalikustatakse ja sellest teatatakse Euroopa Komisjonile.

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 juhindutakse piisavuse edendamiseks ette nähtud kriteeriumidest, et saavutada inimväärsed töö- ja elutingimused, sotsiaalne sidusus ja ülespoole suunatud lähenemine. Liikmesriigid määratlevad need kriteeriumid kooskõlas riiklike tavadega 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 sotsiaalmajanduslikele tingimustele:
 - a) seadusjärgse miinimumpalga ostujõud, võttes arvesse elukallidust ning makse ja sotsiaaltoetusi;
 - b) palkade üldine tase ja nende jaotus;
 - c) palkade kasvumäär;
 - d) tootlikkuse tasemed ja areng.

2a.(uus) Lisaks lõikes 1, 2 ja 4 sätestatud kohustustele võivad liikmesriigid seadusjärgse miinimumpalga kohandamiseks kasutada automaatset indekseerimismehhanismi, tuginedes asjakohastele kriteeriumidele ja kooskõlas siseriiklike õigusaktide või tavade

3. Liikmesriigid kasutavad seadusjärgse miinimumpalga piisavuse hindamisel üldkasutatavaid soovituslikke kontrollväärtusi.
4. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada seadusjärgse miinimumpalga korrapärane ja õigeaegne ajakohastamine, et jätkata selle piisavuse edendamist.
5. Liikmesriigid tagavad niisuguste nõuandvate organite olemasolu, kes nõustavad pädevaid asutusi seadusjärgse miinimumpalgaga seotud küsimustes.

Artikkel 6

Erisused ja mahaarvamised

Kui liikmesriigid näevad teatavatele töötajate rühmadele ette erinevaid seadusjärgse miinimumpalga määrasid või mahaarvamisi, millega vähendatakse makstavat töötasu asjakohasest seadusjärgsest miinimumpalgast madalama tasemeni, tagavad nad, et nende erisuste ja mahaarvamiste puhul austatakse mittediskrimineerimise ja proportsionaalsuse põhimõtet.

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 ja 2 osutatud kriteeriumide valimine ja kohaldamine seadusjärgse miinimumpalga taseme kindlaksmääramiseks;

- aa) (uus) automaatse indekseerimise valemi loomine või muutmine (kui see on olemas);
- bb) (uus) artikli 5 lõikes 3 osutatud soovituslike kontrollväärtuste valimine ja kohaldamine;
- b) artikli 5 lõikes 4 osutatud seadusjärgse miinimumpalga ajakohastamine;
- c) artiklis 6 osutatud seadusjärgse miinimumpalga erisuste ja mahaarvamiste kindlaksmääramine;
- d) otsused andmete kogumise ja uuringute läbiviimise kohta seadusjärgset miinimumpalka 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:

- a) tööinspeksioonide või seadusjärgse miinimumpalga nõuete täitmise tagamise eest vastutavate asutuste asjakohaste kontrollide ja kohapealsete kontrollide võimaldamine; sellised kontrollid peavad olema proportsionaalsed ja mittediskrimineerivad; ning
- b) täitevasutuste jaoks suuniste väljatöötamine, et tegeleda ennetavalt nõuetele mittevastavate tööandjatega ja nad vastutusele võtta;

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, siseriiklikus õiguses, kollektiivlepingutes või rahvusvahelise tööõiguse sätetes.

Artikkel 10

Järelevalve ja andmete kogumine

1. Liikmesriigid jälgivad miinimumpalga katvust ja piisavust.
2. Liikmesriigid esitavad komisjonile igal teisel aruandlusaastal enne 1. oktoobrit järgmised andmed ja teabe:
 - a0) (uus) kollektiivläbirääkimiste katvuse määr;
 - a) seadusjärgse miinimumpalga kohta:
 - i) seadusjärgse miinimumpalga määr ja sellega hõlmatud töötajate osakaal;
 - ii) olemasolevate erisuste ja mahaarvamiste kirjeldus;

- b) üksnes kollektiivlepingutega ette nähtud miinimumpalga kaitse kohta:
- i) madalapalgalisi töötajaid hõlmavate kollektiivlepingutega kehtestatud madalaimad palgamäärad või hinnangulised madalaimad palgamäärad ja nendega hõlmatud töötajate osakaal või vastav hinnang;
 - iii) nendele töötajatele makstava palga tase, kes ei ole hõlmatud kollektiivlepingutega [...], ja selle võrdlus kollektiivlepinguga hõlmatud töötajatele makstava palga tasemega.

Liikmesriigid ei ole kohustatud esitama artikli 10 lõike 2 punkti b alapunktis i osutatud andmeid ettevõtte tasandi kollektiivlepingute kohta.

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

Esimene aruanne hõlmab aastaid [*X, Y, Z: kolm aastat enne ülevõtmise aastat*] ja esitatakse [*1. oktoobriks YY: aasta pärast ülevõtmist*]. Liikmesriigid võivad jätta välja statistika ja teabe, mis ei ole kättesaadav enne [*ülevõtmise kuupäev*].

4. Komisjon analüüsib liikmesriikide poolt lõikes 2 osutatud aruannetes edastatud andmeid ja teavet ning esitab igal teisel aastal sellekohase aruande Euroopa Parlamendile ja nõukogule.

Artikkel 10a (uus)

Teave miinimumpalga kaitse kohta

Liikmesriigid tagavad, et miinimumpalga kaitset käsitlev teave on avalikult kättesaadav arusaadaval ja kergesti kättesaadaval viisil. See ei kehti ettevõtte tasandi kollektiivlepingute puhul.

Artikkel 11

Õigus heastamisele ja kaitsele ebasoodsa kohtlemise või ebasoodsate tagajärgede eest

1. Ilma et see piiraks kollektiivlepingutes ette nähtud konkreetsete heastamise ja vaidluste lahendamise vormide kasutamist, tagavad liikmesriigid, et töötajatel, sealhulgas neil, kelle töösuhe on lõppenud, on juurdepääs tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamisele ning õigus heastamisele, kui seadusjärgse miinimumpalga või miinimumpalga kaitsega seotud õigused on tagatud siseriikliku õiguse või kollektiivlepinguga ning neid on rikutud.
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 miinimumpalga kaitsega seotud õigusi, kui need õigused on sätestatud siseriiklikus õiguses või kollektiivlepingutes ning neid on rikutud.

Artikkel 12

Karistused

Liikmesriigid kehtestavad reeglid karistuste kohta, mida kohaldatakse miinimumpalgaga seotud õiguste ja kohustuste rikkumise korral, kui need õigused ja kohustused on sätestatud siseriiklikus õiguses või kollektiivlepingutes. Kehtestatud karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.

IV PEATÜKK

LÕPPSÄTTED

Artikkel 13

Rakendamine

Liikmesriigid võivad teha käesoleva direktiivi täieliku või osalise rakendamise, sealhulgas artikli 4 lõike 2 kohase tegevuskava koostamise 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 käesoleva direktiivi hindamise [viis aastat pärast ülevõtmise kuupäeva]. Seejärel esitab komisjon Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande, milles antakse ülevaade käesoleva 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 mis tahes 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
