

## Euroopa Regioonide Komitee arvamus teemal „Piisav miinimumpalk Euroopa Liidus“

(2021/C 175/08)

<b>Raportöör:</b>	Peter KAISER (AT/SPE), Kärnteni liidumaa peaminister
<b>Viitedokument:</b>	„Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv piisava miinimumpalga kohta Euroopa Liidus“ COM(2020) 682 final

## I. MUUDATUSETTEPANEKUD

## Muudatusettepanek 1

Põhjendus 21

Euroopa Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
Miinimumpalka peetakse piisavaks, kui see on õiglane võrreldes palgajaotusega riigis ja kui see tagab inimväärse elatustaseme. Seadusjärgse miinimumpalga piisavus määratakse kindlaks, võttes arvesse riiklikke sotsiaalmajanduslikke tingimusi, sealhulgas tööhõive kasvu, konkurentsivõimet ning piirkondlikke ja valdkondlikke suundumusi. Miinimumpalga piisavust tuleks hinnata vähemalt seoses selle ostujõu, tootlikkuse arengu ja suhtega brutopalgatase, jaotuse ja kasvu. Rahvusvahelisel tasandil <b>üldiselt kasutatavate</b> näitajate kasutamine, nagu 60 % brutomediaanpalgast ja 50 % keskmisest brutopalgast, <b>võib aidata</b> hinnata miinimumpalga piisavust võrreldes brutopalgatasega.	Miinimumpalka peetakse piisavaks, kui see on õiglane võrreldes palgajaotusega riigis ja kui see tagab inimväärse elatustaseme. Seadusjärgse miinimumpalga piisavus määratakse kindlaks, võttes arvesse riiklikke sotsiaalmajanduslikke tingimusi, sealhulgas tööhõive kasvu, konkurentsivõimet ning piirkondlikke ja valdkondlikke suundumusi. Miinimumpalga piisavust tuleks hinnata vähemalt seoses selle ostujõu, tootlikkuse arengu ja suhtega brutopalgatase, jaotuse ja kasvu. Rahvusvahelisel tasandil <b>tunnustatud</b> näitajate kasutamine, nagu 60 % brutomediaanpalgast ja 50 % keskmisest brutopalgast <b>aitab</b> hinnata miinimumpalga piisavust võrreldes brutopalgatasega.

## Motivatsioon

Need näitajad on konsultatsiooniprotsessi käigus välja töötatud kui konsensuse saavutamise võrdlusalused.

## Muudatusettepanek 2

Artikli 3 lõige 3

Euroopa Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
„kollektiivläbirääkimised“ – kõik läbirääkimised, mis toimuvad ühelt poolt tööandja, tööandjate rühma või ühe või mitme tööandjate organisatsiooni ja teiselt poolt ühe või mitme <b>töötajate organisatsiooni</b> vahel töötingimuste ja töölepingutingimuste kindlaksmääramiseks; ja/või tööandjate ja töötajate vaheliste suhete reguleerimine; ja/või tööandjate või nende organisatsioonide ning <b>töötajate organisatsiooni või töötajate organisatsioonide</b> vaheliste suhete reguleerimine;	„kollektiivläbirääkimised“ – kõik läbirääkimised, mis toimuvad ühelt poolt tööandja, tööandjate rühma või ühe või mitme tööandjate organisatsiooni ja teiselt poolt ühe või mitme <b>ametiühingu</b> vahel töötingimuste ja töölepingutingimuste kindlaksmääramiseks; ja/või tööandjate ja töötajate vaheliste suhete reguleerimine; ja/või tööandjate või nende organisatsioonide ning <b>ametiühingute</b> vaheliste suhete reguleerimine;

**Motivatsioon**

ELi sotsiaalõigusnormide ja rahvusvahelisest õigusest tulenevate ELi kohustuste kohaselt on ametiühingud kollektiivläbirääkimiste sotsiaaldialogi partnerid. Näiteks tööõukogudel ei ole piisavat institutsioonilist legitiimsust.

**Muudatusettepanek 3**

## Artikli 4 lõige 2

Euroopa Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
<p>Liikmesriigid, kus kollektiivläbirääkimistega on hõlmatud vähem kui 70 % artiklis 2 määratletud töötajatest, kehtestavad lisaks raamistiku, millega nähakse kas seadusega pärast sotsiaalpartneritega konsulteerimist või nendega kokkuleppel ette tingimused kollektiivläbirääkimiste pidamiseks, ning töötavad välja tegevuskava kollektiivläbirääkimiste toetamiseks. Tegevuskava avalikustatakse ja sellest teatatakse Euroopa Komisjonile.</p>	<p>Liikmesriigid, kus kollektiivläbirääkimistega on hõlmatud vähem kui 70 % artiklis 2 määratletud töötajatest, kehtestavad lisaks raamistiku, millega nähakse kas seadusega pärast sotsiaalpartneritega konsulteerimist või nendega kokkuleppel ette tingimused kollektiivläbirääkimiste pidamiseks, ning töötavad välja tegevuskava kollektiivläbirääkimiste toetamiseks <b>ning sotsiaalpartnerite suutlikkuse ülesehituseks ja tugevdamiseks</b>. Tegevuskava avalikustatakse ja sellest teatatakse Euroopa Komisjonile.</p>

**Motivatsioon**

Kooskõla tagamine artikli 4 lõikega 1.

**Muudatusettepanek 4**

## Artikli 5 lõige 1

Euroopa Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
<p>Liikmesriigid, kus on kehtestatud seadusjärgne miinimumpalk, võtavad vajalikud meetmed, tagamaks et seadusjärgse miinimumpalga kehtestamisel ja ajakohastamisel juhindutakse miinimumpalga piisavuse suurendamiseks ette nähtud kriteeriumidest, et saavutada inimväärset töö- ja elutingimused, sotsiaalne sidusus ja ülespoole suunatud lähenemine. <b>Liikmesriigid määratlevad</b> need kriteeriumid kooskõlas <b>riiklike</b> tavadega kas asjakohastes <b>siseriiklikes</b> õigusaktides, pädevate asutuste otsustes või kolmepoolsetes kokkulepetes. Kriteeriumid määratletakse püsivalt ja selgelt.</p>	<p>Liikmesriigid, kus on kehtestatud seadusjärgne miinimumpalk, võtavad vajalikud meetmed, tagamaks et seadusjärgse miinimumpalga kehtestamisel ja ajakohastamisel juhindutakse miinimumpalga piisavuse suurendamiseks ette nähtud kriteeriumidest, et saavutada inimväärset töö- ja elutingimused, sotsiaalne <b>ja territoriaalne</b> sidusus ja ülespoole suunatud lähenemine. <b>Liikmesriikide tasandil määratletakse</b> need kriteeriumid kooskõlas <b>liikmesriikide</b> tavadega kas asjakohastes õigusaktides, pädevate asutuste otsustes või kolmepoolsetes kokkulepetes. Kriteeriumid määratletakse püsivalt ja selgelt <b>ning neile lisatakse ajaraamistik</b>.</p>

**Motivatsioon**

Territoriaalse mõõtme esiletõstmine.

**Muudatusettepanek 5**

## Artikli 5 lõige 2

Euroopa Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
<p>Lõikes 1 osutatud riiklikud kriteeriumid <b>hõlmavad</b> vähemalt järgmisi elemente:</p> <p>a) seadusjärgse miinimumpalga ostujõud, võttes arvesse elukallidust <b>ning makse ja sotsiaaltoetusi</b>;</p> <p>b) brutopalkade üldine tase ja nende jaotus;</p> <p>c) brutopalkade kasvumäär;</p> <p><b>d) tööviljakuse areng.</b></p>	<p>Lõikes 1 osutatud riiklikud kriteeriumid <b>peaksid hõlmama</b> vähemalt järgmisi elemente:</p> <p>a) seadusjärgse miinimumpalga ostujõud, võttes arvesse elukallidust, <b>arvestades tarbijahindade harmoneeritud indeksit kooskõlas määrusega (EL) 2016/792</b>;</p> <p>b) brutopalkade üldine tase ja nende jaotus <b>sektorite ja NUTS 2. tasandi piirkondade kaupa</b>;</p> <p>c) brutopalkade kasvumäär.</p>

**Motivatsioon**

Maksud ja sotsiaaltoetused ning tööviljakus on tavaliselt ettevõttepõhised parameetrid, mis ei sobi miinimumpalga piisavuse hindamiseks.

**Muudatusettepanek 6**

## Artikli 5 lõige 3

Euroopa Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
<p><b>Liikmesriigid kasutavad seadusjärgse</b> miinimumpalga piisavuse hindamisel <b>brutopalkade üldise taseme suhtes soovituslikke võrdlusväärtusi, nagu need, mida tavaliselt kasutatakse rahvusvaheliselt.</b></p>	<p><b>Liikmesriikidele jääb pädevus kehtestada seadusjärgse</b> miinimumpalga määr. <b>Liikmesriigid tagavad igal juhul, et seadusejärgne miinimumpalk on piisav ja et algatatakse iga-aastaselt kontrollitav lähenemisprotsess võimalikult kiireks liikumiseks miinimumtasemeni, milleks on 60 % riigi täistööajaga töötaja mediaanpalgast ja 50 % riigi täistööajaga töötaja keskmisest brutopalgast.</b></p>

**Motivatsioon**

Kooskõla põhjenduse 21 kohta esitatud muudatusettepanekuga 1.

**Muudatusettepanek 7**

## Artikli 6 lõige 1

Euroopa Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
<p>Liikmesriigid <b>võivad näha teatavatele</b> töötajate <b>rühmadele ette erinevad seadusjärgse</b> miinimumpalga <b>määrad. Liikmesriigid hoiavad erisused võimalikult väiksena ja tagavad, et kõik erisused on mittediskrimineerivad, proportsionaalsed, ajaliselt piiratud (kui see on asjakohane) ning objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud õiguspärase eesmärgiga.</b></p>	<p>Liikmesriigid <b>tagavad, et ühtegi</b> töötajate <b>kategooriat ei jäeta kohustuslikust</b> miinimumpalga <b>kaitsest välja.</b></p>

**Motivatsioon**

Ei tohiks olla stiimuleid teatavatele töötajate rühmadele seadusjärgsest miinimumpalgast madalamate miinimummäärade kehtestamiseks.

**Muudatusettepanek 8**

## Artikli 6 lõige 2

Euroopa Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
<p>Liikmesriigid võivad õigusaktiga lubada teha mahaarvamisi, millega vähendatakse töötaja töötasu seadusjärgsest miinimumpalgast madalamale tasemele. Liikmesriigid tagavad, et seadusjärgsest miinimumpalgast tehtavad mahaarvamised on vajalikud, objektiivselt põhjendatud ja proportsionaalsed.</p>	<p>Liikmesriigid võivad õigusaktiga lubada teha <b>sotsiaalabi või mitterahalise abi kujul</b> mahaarvamisi, millega vähendatakse töötaja töötasu seadusjärgsest miinimumpalgast madalamale tasemele. Liikmesriigid tagavad, et seadusjärgsest miinimumpalgast tehtavad mahaarvamised on vajalikud, objektiivselt põhjendatud ja proportsionaalsed. <b>Liikmesriigid tagavad, et jootraha, ületunde ja muid lisatasusid ei võeta seadusjärgse miinimumpalga arvutamisel arvesse ning et neid makstakse miinimumpalgale lisaks.</b></p>

**Motivatsioon**

Ei vaja selgitust.

**Muudatusettepanek 9**

## Artikkel 9

Euroopa Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
<p><b>Riigihanked</b></p> <p>Kooskõlas direktiividega 2014/24/EL, 2014/25/EL ja 2014/23/EL võtavad liikmesriigid asjakohased meetmed tagamaks, et riigihanke- või kontsessioonilepingute täitmisel järgivad ettevõtjad vastava sektori ja asjaomase geograafilise piirkonna kollektiivlepingutes sätestatud <b>palku</b> ja seadusjärgset miinimumpalka, kui see on kehtestatud.</p>	<p><b>Riigihanked</b></p> <p>Kooskõlas direktiividega 2014/24/EL, 2014/25/EL ja 2014/23/EL võtavad liikmesriigid asjakohased meetmed tagamaks, et riigihanke- või kontsessioonilepingute täitmisel järgivad ettevõtjad vastava sektori ja asjaomase geograafilise piirkonna kollektiivlepingutes sätestatud <b>töötasusid ja muid töötingimusi</b>, seadusjärgset miinimumpalka ja õigust kollektiivlääbirääkimistele, kui see on kehtestatud. <b>Liikmesriigid tagavad samuti, et ettevõtjad on riigihankel lepingute sõlmimise tingimusena kohustatud järgima seaduste ja/või kollektiivlepingutega kehtestatud palku ja muid töötingimusi, austama kollektiivlääbirääkimiste õigust ning tunnustama ametiühinguid ja nendega läbirääkimisi pidama.</b></p>

**Motivatsioon**

Ei vaja selgitust.

## II. POLIITILISED SOOVITUSED

### EUROOPA REGIOONIDE KOMITEE

1. tervitab asjaolu, et komisjon on kehtestanud miinimumpalga paradigma muutuse, mille kohaselt piisav miinimumpalk on põhiõigus ning Euroopa ühtse turu aluseks oleva sotsiaalse, õiglase ja jätkusuutliku turumajanduse eeltingimus. Palgadumpingu majanduslikud, sotsiaalsed ja ühiskondlikud kulud ning Euroopa Liidus eksisteeriva palgaerinevuse kulud on suuremad kui ettevõtete suur lühiajaline kasum;

2. tervitab asjaolu, et komisjoni ettepanek võimaldab Euroopa raamistikku, millega tagatakse tugevam kaetus kollektiivlääbirääkimistega ning õiglased ja piisavad miinimumpalgad, aidates võidelda palgavaesuse vastu. Komitee rõhutab komisjoni ettepaneku eesmärki luua raamistik piisavamale miinimumpalgale ja töötajate paremale juurdepääsule tagatud miinimumpalgale, milles võetak arvesse nii riiklike süsteemide eripära, kollektiivlääbirääkimiste autonoomiat kui ka sotsiaalpartnerite lepinguvabadust. Nagu komitee on varem tõdenud, ei ole komisjoni ettepanek kõigile sobiv lahendus ning see põhineb komitee poolt toetatud eeldusel, et „Hästi toimivad kollektiivlääbirääkimised ja ulatuslikud kollektiivlepingud on eelistatav viis õiglase palkade ja muude töötingimuste saavutamisel, sest töötajad ja tööandjad tunnevad oma sektorit ja piirkonda kõige paremini“<sup>(1)</sup>;

3. märgib, et tähtjaks (21.1.2021) olid komisjoni ettepanekut käsitlenud kahekümne liikmesriigi parlamentidest kolm esitanud subsidiaarsuse põhimõtte järgimise kontrolli mehhanismi raames põhjendatud arvamused.

4. näeb komisjoni ettepanekus sotsiaalse ja territoriaalse ühtekuuluvuse tugevdamisele ning konkurentsimoontonuste vältimisele suunatud Euroopa eesmärkide (Euroopa Liidu lepingu artikkel 3) ning Euroopa sotsiaalõiguste samba (põhimõte 6)<sup>(2)</sup>, põhiõiguste harta (artikkel 31), Euroopa sotsiaalharta (artikkel 4) ja ILO konventsiooni 131 järjepidevuse tagamist; See on eriti oluline nende territooriumide puhul, kus miinimumpalga erinevused kogu ELis põhjustavad ELis tasakaalustamata rändevooge, mis võivad kohaliku kogukonna jaoks olla destabiliseerivad ning avaldada negatiivset mõju päritolupiirkonna demograafilisele olukorrale;

5. rõhutab, et miinimumpalkade ülespoole ühtlustamise vajadus on terav ka seepärast, et madalad palgad on jätkuvalt Euroopa Liidu tööhõive tunnusjoon. Hinnanguliselt on umbes iga kuues töötaja madalapalgaline. Viimastel aastatel ei ole madalad palgad paljudes liikmesriikides muude palkadega sammu pidanud, mis on toonud kaasa palkade ebavõrdsuse suurenemise. Vaesuse ohus olevate töötajate osakaal on kasvanud 8,3 %-lt 2010. aastal 9,3 %-le 2018. aastal. Lisaks on COVID-19 puhang avaldanud negatiivset mõju töötajate, eelkõige madalaima sissetulekuga töötajate palkadele sektorites nagu koristamine, jaemüük, tervishoid ja pikaajaline hooldus ning hooldus hoolekandeesutuses. Need on sektorid, mis kuuluvad osaliselt või täielikult kohalike ja piirkondlike omavalitsuste pädevusse. Eurofoundi 2020. aasta veebiküsitluse kohaselt teatas peaaegu 40 % ELi vastajatest, et nende finantsolukord oli halvem kui enne pandeemiat, ning peaaegu pooled ütlesid, et nende leibkonnad ei tulnud ots-otsaga kokku (47 % 2020. aasta aprillis); Kuigi naised moodustavad 48 % Euroopa Liidu töötajatest, moodustavad nad 59 % miinimumpalga saajatest. See suurendab soolist palga- ja pensionilõhet ning naiste palgavaesust<sup>(3)</sup>. Ülespoole suunatud lähenemine aitaks seega vähendada palgavaesust ning soolist palga- ja pensionilõhet;

6. on seisukohal, et vastavalt subsidiaarsuse põhimõttele ja kooskõlas Euroopa Liidu Kohtu praktikaga (C-268/06 Impact, 2008) ei võimalda komisjoni pakutud õiguslik alus – ELi toimimise lepingu artikkel 153 – otseselt sekkumist töötasu kindlaksmääramisse Euroopa Liidus. Komisjoni ettepanek saab ette näha vaid eesmärgi – objektiivset protsessi, milles tunnustatakse täielikult kehtivaid riiklikke õigusakte miinimumpalga kohta ja sotsiaalpartnerite rolli;

<sup>(1)</sup> Vt regioonide komitee arvamus teemal „Tugev sotsiaalne Euroopa õiglase ülemineku jaoks“ (raportöör: Anne Karjalainen) (ELT C 440, 18.12.2020, lk 42), punkt 31.

<sup>(2)</sup> 6. Palgad: Töötajatel on õigus õiglasele palgale, mis võimaldab inimväärse elatustaseme. 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. Töötasud tuleb kehtestada avatult ja prognoositavalt vastavalt liikmesriikide tavadele ja austades sotsiaalpartnerite tegevusvabadust.

<sup>(3)</sup> Eurofound (2017), „In-work poverty in the EU“, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg.

7. juhib komisjoni tähelepanu sellele, et palgavaesuse vastu võitlemiseks on vaja mitmekülgset lähenemisviisi. Komisjoni enda analüüs näitab, et palgavaesuse vastu võitlemine on keeruline ülesanne, milles mängivad olulist rolli ka muud tegurid, nagu maksusüsteem, haridusmeetmed, sotsiaaltoetuste tase ja tööhõivepoliitika, samuti positiivse õiguse jälgimine. Need valdkonnad kuuluvad peamiselt liikmesriikide pädevusse, seega sõltub mõistliku miinimumpalga saavutamise ELi menetluse edu suurel määral liikmesriikide valmisolekust ise asjaomaseid parameetreid kohandada;
8. juhib tähelepanu asjaolule, et kooskõlas ELi toimimise lepingu artikliga 154 korraldas komisjon enne oma eelnõu esitamist sotsiaalpartneritega kaheetapilise konsulteerimise võimalike ELi meetmete kohta miinimumpalga valdkonnas. Esimeses etapis, 14. jaanuarist kuni 25. veebruarini 2020, konsulteeris komisjon sotsiaalpartneritega miinimumpalka käsitleva algatuse vajalikkuse ja võimaliku suuna üle. Teises etapis, 3. juunist kuni 4. septembrini 2020, konsulteeris komisjon sotsiaalpartneritega kavandatava ettepaneku sisu ja õigusliku vahendi üle. Direktiivi ettepanekus võetakse arvesse osapoolte panust, eelkõige sotsiaalpartnerite autonoomiat. Seetõttu on eriti oluline, et komisjon toetaks tulevikus sotsiaalpartnerite suutlikkuse ja autonoomia suurendamist Euroopa ja riiklikul tasandil, kuna õigusaktid ei taga tugevaid sotsiaalpartnereid. Üldsuse arvamusi koguti ka vastustest Eurobaromeetri standarduuringule nr 92 (sügis 2019), mis sisaldas küsimusi Euroopa Liidu prioriteetide kohta (sh miinimumpalk);
9. on seisukohal, et inimväärne töötasu ei hõlma üksnes äärmise vaesuse kaotamist. Selle eesmärk on tagada, et inimesed saaksid endale lubada põhivajadusi rahuldavat eluviisi ning osaleda ühiskondlikus ja kultuurielus. See on kontekstipõhine ja selle eesmärk on tagada enam kui vaesuspiiri lähedased palgad, et inimesed saaksid rahuldada oma põhivajadusi;
10. juhib tähelepanu asjaolule, et ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 1 punkti b alusel ja täielikus kooskõlas artikli 153 lõikega 5 on juba vastu võetud mitu direktiivi, mis sisaldavad tasustamist käsitlevaid sätteid (\*);
11. on seisukohal, et võrdse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtet tuleks järgida juhtudel, kus miinimumpalk on kehtestatud sektoripõhiselt;
12. toetab kindlalt lähenemist, et direktiivi eelnõuga ei nähta ette minimaalset sotsiaalset ühtlustamist. Komisjoni ettepanekut võib tõlgendada nii, et nähakse ette kaitse taseme säilitamine liikmesriikides kõrgema kaitsetaseme puhul kui see, mis on tagatud kavandatava direktiiviga (artikkel 16);
13. märgib, et komisjon jätab oma direktiivi ettepanekus kohustusliku miinimumpalga direktiivi II peatükist välja liikmesriigid, kus miinimumpalk on kindlaks määratud kollektiivlepingutega.
14. on seisukohal, et komisjoni ettepaneku Euroopa lisaväärtus seisneb selles, et see loob aluse miinimumpalkade ülespoole ühtlustamiseks dialoogis liikmesriikidega;
15. rõhutab piisava miinimumpalga küsimuse tugevat piirkondlikku mõõdet, kuigi see ei kajastu piisavalt komisjoni ettepanekus. Piirkondlik mõõde tuleneb piirkondlike kollektiivlepingute olemasolust, miinimumpalga ning sotsiaalse ja territoriaalse ühtekuuluvuse tugevast vastastikusest mõjust ning asjaolust, et lõppkokkuvõttes vastutavad kohalikud ja piirkondlikud omavalitsused tööandjatena kohalikele ja piirkondlikele oludele vastava palgakujunduse eest;

(\*) Vt muu hulgas 1) Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT L 204, 26.7.2006, lk 23), 2) Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. oktoobri 2008. aasta direktiiv 2008/94/EÜ töötajate kaitse kohta tööandja maksejõuetuse korral. (ELT L 283, 28.10.2008, lk 36) ja 3) Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1158, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL (ELT L 188, 12.7.2019, lk 79).

16. juhhib tähelepanu komitee tellitud uuringule „Õiglane miinimumpalk – kohalik ja piirkondlik perspektiiv“<sup>(5)</sup>. rõhutab eelkõige järelt, et piirkondlike miinimumpalkade üldist kehtestamist ei saa toetada erinevatel põhjustel, muu hulgas institutsiooniliste raamistike, pädevuste ja traditsioonide tõttu, mis seavad miinimumpalkade kehtestamise peamiselt riiklikule tasandile, kuid samal ajal on mitmeid võimalusi kohalike ja piirkondlike omavalitsuste rolli täitmiseks miinimumpalkade jõustamisel, edendamisel ja jälgimisel;
17. hoiatab, et linna- ja maapiirkondades on miinimumpalgast sõltuvate inimeste arv väga erinev, ning rõhutab, et täitmaks nõudmist lähenemise kohta piisava miinimumpalga osas on vaja leida uuenduslikke lähenemisviise, et aidata kohalikel ja piirkondlikel omavalitsustel saada vajalikku rahastust oma eelarvetesse, mis on COVID-19 pandeemia tõttu tõsiselt laastatud;
18. on seisukohal, et artikli 4 lõikes 2 kirjeldatud riiklike tegevuskavade koostamist kollektiivläbirääkimiste edendamiseks liikmesriikides oleks võinud täpsustada, määrates kindlaks sellise tegevuskava võimalikud elemendid;
19. esitab põhimõttelise küsimuse, kas direktiivi aluseks olevat „töötaja“ mõistet tuleks ELi tasandil reformida. Viites Euroopa Kohtu 1986. aasta kohtupraktikale (kohtuasi Lawrie Blum) ei arvestata igatahes uute töövormide tekkimisega, eelkõige ebakindlate töösuhte vormidega platvormimajanduses;
20. meenutab seoses hankemenetlustega Euroopa Liidu Kohtu otsust kohtuasjas C-115/14 (17. november 2015), milles nähakse ette, et ELi õigusega ei ole vastuolus see, kui hankemenetlusest välistatakse pakkuja, kes keeldub kohustusest maksta töötajatele seadusejärgset miinimumtöötasu<sup>(6)</sup>.
21. rõhutab, et direktiivi eelnõus ei mainita selgesõnaliselt asjaolu, et direktiivi rakendamise järelevalve võiks olla seotud Euroopa poolaasta protsessiga, näiteks sotsiaalvaldkonna tulemustabeli kohandamise kaudu; suhtub sellisesse võimalusse kriitiliselt seni, kuni ei võeta ette Euroopa poolaasta protsessi üldist põhjalikku reformi, et tagada suurem läbipaistvus, demokraatlik valitsemistava (Euroopa Parlamendi sõnaõigus) ning kohalike ja piirkondlike omavalitsuste ja sotsiaalpartnerite partnerluses osalemine;
22. on veendunud, et õiglasema miinimumpalga suunas liikumise protsessiga peaks kaasnema komisjoni ettepanek palkade läbipaistvuse meetmete kohta, mis oleks samuti oluline vahend soolise palgaerinevuse kaotamiseks ning rassi, usutunnistuse, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise takistamiseks<sup>(7)</sup>;

Brüssel, 19. märts 2021

*Euroopa Regioonide Komitee  
president*

Apostolos TZITZIKOSTAS

<sup>(5)</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6f084eaa-879e-11eb-ac4c-01aa75ed71a1/language-en>

<sup>(6)</sup> Liikmesriigi piirkondliku omavalitsuse eeskiri, millega kohustatakse pakkujaid ja nende alltöövõtjaid maksuma riigihankelepingu esemeks olevaid teenuseid osutavatele töötajatele miinimumtöötasu, leiti olevat ELi õigusega kooskõlas.

<sup>(7)</sup> Vt regioonide komitee arvamus teemal „Tugev sotsiaalne Euroopa õiglase ülemineku jaoks“ (raportöör: Anne Karjalainen) (ELT C 440, 18.12.2020, lk 42), punkt 32.