

**U 69/2020 rd**

**Statsrådets skrivelse till riksdagen om kommissionens förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (*direktivet om minimilöner*)**

I enlighet med 96 § 2 mom. i grundlagen översänds till riksdagen Europeiska kommissionens förslag av den 28 oktober 2020 till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (COM(2020) 682 final) samt en promemoria om förslaget.

Helsingfors den 10 december 2020

Arbetsminister Tuula Haatainen

Regeringsråd Liisa Heinonen

ARBETS- OCH NÄRINGSMI- PROMEMORIA EU/2020/1585  
NISTERIET

7.12.2020

**STATSRÅDETS SKRIVELSE TILL RIKSDAGEN OM KOMMISSIONENS FÖRSLAG  
TILL EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV OM TILLRÄCKLIGA MI-  
NIMILÖNER I EUROPEISKA UNIONEN (DIREKTIVET OM MINIMILÖNER)**

**1 Allmänt**

Den 28 oktober 2020 lade Europeiska kommissionen fram ett förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (COM(2020) 682 final).

Syftet med förslaget är att upprätta en ram för att förbättra den nivå som minimilönerna ligger på och öka antalet personer som omfattas av dem. Bakgrunden till förslaget är en strävan att minska fattigdomen bland förvärvsarbetande samt löneskillnaderna. Den ökade fattigdomen och löneskillnaderna beror enligt kommissionen bland annat på globaliseringen, digitaliseringen och ökningen av atypiska anställningsformer. Dessutom har det i flera medlemsstater skett en urholkning av de kollektiva förhandlingsstrukturerna.

Enligt kommissionens bedömning är nivån på minimilönerna i en del av de medlemsstater som har lagstadgade minimilöner för låg jämfört med andra löner och räcker inte för att ge en skälig levnadsstandard, även om de har höjts på senare tid. År 2018 underskred inkomsterna för dem som har minimilön fattigdomsgränsen i nio medlemsstater.

I de medlemsstater, bland annat Finland, där en stor andel av arbetstagarna omfattas av kollektivavtal är andelen låginkomsttagare vanligen mindre och minimilönerna högre.

**2 Förslagets huvudsakliga innehåll**

*Kapitel I – Allmänna bestämmelser*

I artikel 1 i förslaget till direktiv anges direktivets innehåll. Enligt artikeln fastställs, i syfte att förbättra arbets- och levnadsvillkoren i unionen, genom direktivet en ram för att sätta tillräckliga minimilöner och ge arbetstagarna tillgång till minimilöneskydd i form av löner som fastställs i kollektivavtal eller i förekommande fall i form av lagstadgade minimilöner.

Direktivet ska inte påverka medlemsstaternas möjlighet till fullständig respekt för arbetsmarknadsparternas självständighet eller deras rätt att förhandla om och ingå kollektivavtal. Direktivet ska inte heller påverka medlemsstaternas möjlighet att välja att antingen fastställa lagstadgade minimilöner eller främja tillgången till minimilöneskydd som ges av kollektivavtal.

Bestämmelserna i direktivet ålägger inte de medlemsstater där minimilöneskydd säkerställs uteslutande genom kollektivavtal att införa en lagstadgad minimilön eller att göra kollektivavtalen allmänt tillämpliga.

## U 69/2020 rd

Enligt artikel 2 som behandlar tillämpningsområdet ska direktivet tillämpas på arbetstagare i unionen som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i respektive medlemsstat, med beaktande av Europeiska unionens domstols rättspraxis.

I artikel 3 definieras de viktigaste begreppen i direktivet. Enligt artikeln avses med *minimilön* den minsta ersättning som en arbetsgivare är skyldig att betala till arbetstagare för det arbete som utförts under en viss period, beräknat på grundval av tid eller resultat. Med *lagstadgad minimilön* avses minimilön som fastställs i lag eller annan författning.

Med *kollektivförhandlingar* avses förhandlingar mellan en arbetsgivare, en grupp av arbetsgivare eller en eller flera arbetsgivarorganisationer, å ena sidan, och en eller flera arbetstagarorganisationer, å andra sidan, för att fastställa arbetsvillkor och anställningsvillkor, reglera förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare eller reglera förhållandet mellan arbetsgivare eller deras organisationer och en eller flera arbetstagarorganisationer.

Med *kollektivavtal* avses enligt strecksats 4 ett skriftligt avtal om arbetsvillkor och anställningsvillkor som ingåtts av arbetsmarknadens parter som ett resultat av kollektivförhandlingar.

Med *kollektivförhandlingarnas täckning* avses andelen arbetstagare på nationell nivå som omfattas av ett kollektivavtal.

Artikel 4 innehåller bestämmelser om främjande av kollektivförhandlingar om lönesättning.

Enligt artikel 4.1 ska medlemsstaterna i syfte att öka kollektivförhandlingarnas täckning i samråd med arbetsmarknadens parter främja uppbyggnad och stärkande av arbetsmarknadsparternas kapacitet att bedriva kollektivförhandlingar om lönesättning på branschnivå eller branschövergripande nivå samt främja konstruktiva, meningsfulla och välunderbyggda löneförhandlingar mellan arbetsmarknadens parter.

Enligt artikel 4.2 ska de medlemsstater där kollektivförhandlingarnas täckning är mindre än 70 procent av arbetstagarna i den mening som avses i artikel 2 dessutom tillhandahålla en ram som ger förutsättningar för kollektivförhandlingar. Ramen ska tillhandahållas antingen genom lag efter samråd med arbetsmarknadens parter eller genom överenskommelse med dem. Dessutom ska det upprättas en handlingsplan för att främja kollektivförhandlingar.

### *Kapitel II – Lagstadgade minimilöner*

Kapitel II som behandlar lagstadgade minimilöner ska endast tillämpas på de medlemsstater där minimilönerna regleras genom lag.

Artikel 5 behandlar minimilönens tillräcklighet. Enligt punkt 1 ska de medlemsstater som har lagstadgade minimilöner vidta nödvändiga åtgärder för att se till att sättandet och uppdateringen av de lagstadgade minimilönerna styrs av kriterier som bestämts för att främja tillräcklighet i syfte att uppnå skäligen arbets- och levnadsvillkor, social sammanhållning och konvergens uppåt. Medlemsstaterna ska fastställa dessa kriterier i enlighet med sin nationella praxis, antingen i relevant nationell lagstiftning, i beslut av behöriga organ eller i trepartsöverenskommelser. Kriterierna ska definieras på ett stabilt och tydligt sätt.

Enligt punkt 2 ska de nationella kriterierna minst innehålla följande:

## U 69/2020 rd

(a) De lagstadgade minimilönernas köpkraft, med hänsyn tagen till levnadskostnader och med beaktande av effekterna av skatter och sociala förmåner.

(b) Bruttolönernas allmänna nivå och fördelning.

(c) Bruttolönens ökningstakt.

(d) Arbetsproduktivitetens utveckling.

Enligt punkt 3 ska medlemsstaterna använda vägledande referensvärden i sin bedömning av huruvida de lagstadgade minimilönerna är tillräckliga i förhållande till den allmänna bruttolönenivån, exempelvis de referensvärden som vanligen används på internationell nivå.

I punkt 4 anges att medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa regelbundna uppdateringar i rätt tid av de lagstadgade minimilönerna för att bevara deras tillräcklighet. Medlemsstaterna ska även inrätta rådgivande organ som ska ge råd till de behöriga myndigheterna i frågor som rör lagstadgade minimilöner.

Artikel 6 gäller variationer i och avdrag från minimilöner. Enligt artikeln får medlemsstaterna tillåta olika nivåer av lagstadgad minimilön för särskilda grupper av arbetstagare. Medlemsstaterna ska hålla dessa variationer så små som möjligt och se till att alla variationer är icke-diskriminerande, proportionella, i förekommande fall tidsbegränsade samt objektivt och rimligt motiverade av ett legitimt syfte.

Medlemsstaterna får genom lag tillåta avdrag som sänker arbetstagarnas ersättning till en nivå som är lägre än den lagstadgade minimilönen. Medlemsstaterna ska säkerställa att sådana avdrag från lagstadgade minimilöner är nödvändiga, objektivt motiverade och proportionella.

Artikel 7 innehåller bestämmelser om arbetsmarknadsparternas deltagande i att sätta och uppdatera lagstadgade minimilöner. I artikeln anges att medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att se till att arbetsmarknadens parter i rätt tid och på ett ändamålsenligt sätt deltar i att sätta och uppdatera lagstadgade minimilöner, bland annat genom deltagande i de rådgivande organ som avses i artikel 5.

Arbetsmarknadens parter måste framför allt kunna delta i följande beslut och uppgifter:

(a) Urval och tillämpning av de kriterier och vägledande referensvärden som avses i artikel 5.1, 5.2 och 5.3 för sättande av lagstadgade minimilöner.

(b) Uppdateringar av de lagstadgade minimilönerna enligt artikel 5.4.

(c) Fastställande av variationer i och avdrag från de lagstadgade minimilönerna enligt artikel 6.

(d) Insamling av uppgifter och utförande av undersökningar för att inhämta underlag till de myndigheter som sätter minimilöner.

Artikel 8 innehåller bestämmelser om arbetstagarnas faktiska tillgång till lagstadgade minimilöner. Enligt artikeln ska medlemsstaterna i samarbete med arbetsmarknadens parter vidta följande åtgärder för att förbättra arbetstagarnas tillgång till det lagstadgade minimilöneskyddet, beroende på vad som är tillämpligt

- (1) stärka kontroller och fältinspektioner som utförs av yrkesinspektioner eller organ som ansvarar för tillämpningen av lagstadgade minimilöner, kontrollerna och inspektionerna ska vara proportionella och icke-diskriminerande,
- (2) utarbeta riktlinjer för tillsynsmyndigheter för att aktivt söka upp och lagföra företag som inte uppfyller kraven,
- (3) säkerställa att information om lagstadgade minimilöner offentliggörs på ett tydligt, heltäckande och lättillgängligt sätt.

### *Kapitel III – Övergripande bestämmelser*

I artikel 9 föreskrivs det om offentlig upphandling. Enligt artikeln ska medlemsstaterna i enlighet med direktivet om offentlig upphandling (2014/24/EU), direktivet om upphandling av enheter som är verksamma på områdena vatten, energi, transporter och posttjänster (2014/25/EU) och direktivet om tilldelning av koncessioner (2014/23/EU) vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att de ekonomiska aktörerna vid fullgörandet av offentliga upphandlingskontrakt eller koncessionskontrakt följer de löner som fastställs i kollektivavtal för den berörda branschen och det berörda geografiska området och de eventuella lagstadgade minimilönerna.

Artikel 10 innehåller bestämmelser om övervakning och uppgiftsinsamling. Enligt artikeln ska ändamålsenliga verktyg för uppgiftsinsamling utvecklas för att övervaka minimilönernas täckning och tillräcklighet.

För de lagstadgade minimilönernas del ska medlemsstaterna årligen lämna uppgifter till kommissionen om den lagstadgade minimilönens storlek och andelen arbetstagare som omfattas av den, om befintliga variationer och andelen arbetstagare som omfattas av dem, om befintliga avdrag och om kollektivförhandlingarnas täckning.

När skydd av minimilöner enbart ges genom kollektivavtal ska medlemsstaterna lämna uppgifter om fördelningen i deciler av sådana löner, viktat efter andelen arbetstagare som omfattas av dem samt om kollektivförhandlingarnas täckning. Vidare ska medlemsstaterna rapportera om lönenivån för arbetstagare som inte omfattas av det minimilöneskydd som ges genom kollektivavtal och dess förhållande till lönenivån för arbetstagare som omfattas av sådant minimilöneskydd. Uppgifterna ska tillhandahållas uppdelade efter kön, åldersgrupp, funktionsnedsättning, företagsstorlek och bransch.

Medlemsstaterna ska också säkerställa att information om minimilöneskydd, inbegripet kollektivavtal och bestämmelser om löner i dem, är öppen och offentligt tillgänglig.

Kommissionen ska årligen lämna en rapport om ärendet till Europaparlamentet och rådet. EU:s sysselsättningskommitté ska varje år undersöka främjandet av kollektivförhandlingar om lönesättning och minimilönernas tillräcklighet i medlemsstaterna.

Artikel 11 innehåller bestämmelser om rätt till prövning och skydd mot ofördelaktig behandling eller ofördelaktiga konsekvenser. Enligt artikeln ska medlemsstaterna säkerställa att arbetstagare, inbegripet arbetstagare vars anställningsförhållande har upphört, ges tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och rätt till prövning, inbegripet skälig kompensation, om deras rättigheter i fråga om lagstadgade minimilöner eller minimilöneskydd enligt kollektivavtal åsidosätts. Detta får dock inte påverka tillämpningen av de särskilda former av prövning och tvistlösning som i förekommande fall föreskrivs i kollektivavtal.

Vidare ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagarna och deras representanter mot all ofördelaktig behandling från arbetsgivarens sida och från eventuella ofördelaktiga konsekvenser av klagomål som lämnas in till arbetsgivaren eller av förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av rättigheter som rör lagstadgade minimilöner eller minimilöneskydd enligt kollektivavtal.

I artikel 12 föreskrivs det om sanktioner. I artikeln anges att medlemsstaterna ska fastställa bestämmelser om sanktioner som ska gälla vid överträdelse av nationella bestämmelser. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

#### *Kapitel IV – Slutbestämmelser*

Enligt artikel 13 som behandlar genomförandet får medlemsstaterna överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra direktivet om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta. Om de gör det ska medlemsstaterna vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det alltid kan garanteras att direktivet får önskad verkan.

I artikel 14 om informationsspridning förutsätts det att medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare och arbetsgivare, inbegripet små och medelstora företag, informeras om alla nationella åtgärder för införlivande av direktivet, tillsammans med relevanta bestämmelser som redan är i kraft på det område som avses i artikel 1.

Slutbestämmelserna inbegriper även sedvanliga bestämmelser om kommissionens rapport till Europaparlamentet och rådet om genomförande av direktivet (artikel 15), bestämmelser om upprätthållande av skyddsnivån och förmånligare bestämmelser (artikel 16), bestämmelser om införlivande av direktivet i nationell lagstiftning (artikel 17) och bestämmelser om ikraftträdande (artikel 18). Kommissionen föreslår att medlemsstaterna ska anta de bestämmelser som är nödvändiga för att följa direktivet inom två år från det att direktivet träder i kraft.

### **3 Förslagets rättsliga grund och förhållande till subsidiaritets- och proportionalitetsprincipen**

#### **3.1 Förslagets rättsliga grund**

Som rättslig grund för direktivet föreslår kommissionen art. 153.2 i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF) tillsammans med art. 153.1 b i fördraget.

För att uppnå målen i art. 151 stöder och kompletterar unionen med stöd av art. 153.1 b FEUF medlemsstaternas verksamhet inom området för arbetsvillkor. I art. 151 FEUF konstateras att unionens och medlemsstaternas mål, under beaktande av sådana grundläggande sociala rättigheter som anges i den europeiska sociala stadgan, som undertecknades i Turin den 18 oktober 1961, och i 1989 års gemenskapsstadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, ska vara att bl.a. förbättra levnads- och arbetsvillkor och därigenom möjliggöra en harmonisering samtidigt som förbättringarna bibehålls samt en dialog mellan arbetsmarknadens parter. I detta syfte ska unionen och medlemsstaterna genomföra åtgärder som tar hänsyn till skillnaderna i nationell praxis, särskilt när det gäller avtalsförhållanden, och till behovet av att bevara unions-ekonomins konkurrenskraft.

Enligt art. 153.2 FEUF får minimikraven ställas genom Europaparlamentets och rådets direktiv, förutsatt att man undviker sådana administrativa, finansiella eller rättsliga ålägganden som mot-

## U 69/2020 rd

verkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag. Europaparlamentet och rådet fattar sina beslut i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet, efter att ha hört Ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén.

Enligt art. 153.5 FEUF tillämpas bestämmelserna i artikeln inte på löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller rätt till lockout.

Enligt kommissionens motivering innehåller förslaget inte åtgärder som direkt påverkar lönenivån, varför det enligt kommissionens bedömning fullt ut följer gränserna för unionens åtgärder enligt art. 153.5 FEUF.

I sin konsekvensbedömning (2020/0310 (COD)) har kommissionen konstaterat att i EU-domstolens rättspraxis har EU:s behörighet att reglera löner tolkats så att förbudet mot att anta bestämmelser om löner inte är absolut. Kommissionen hänvisar till EU-domstolens avgöranden, bl.a. till styckena 123–125 i domen i målet C-268/06, Impact, där det konstateras att arbetsmarknadens parter på nationell nivå har rätt att genom avtal fastställa lönenivåer och att denna fråga även omfattas av medlemsstaternas behörighet på området, varför det är lämpligt att undanta fastställande av lönenivåer från harmonisering. Såväl i detta mål som i målet C-307/05, Del Cerro Alonso, stycke 41 konstateras också att undantaget i art. 153.5 FEUF inte får tolkas så att det innefattar alla frågor som har något som helst samband med löneförhållanden, eftersom vissa av de områden som anges i art. 153.1 FEUF annars i stor utsträckning skulle förlora sitt innehåll.

Unionens domstol har också i styckena 33–34 i sin dom i de förenade målen C-501/12, C-506/12, C-540/12 och C-541/12 – Specht (C-501/12) Schombera (C-502/12), Wieland (C-503/12), Schönefeld (C-504/12), Wilke (C-505/12) och Schini (C-506/12) mot Land Berlin, Schmeel (C-540/12) och Schuster (C-541/12) mot Förbundsrepubliken Tyskland, konstaterat att undantaget i art. 153.5 FEUF ska förstås så att det avser de åtgärder som, såsom likriktning av vissa eller samtliga delar av lönerna och/eller deras nivå i medlemsstaterna eller införandet av minimilön, innebär att unionsrätten direkt griper in i fastställandet av löner inom unionen. Undantaget kan emellertid inte breddas till att innefatta alla frågor som har något som helst samband med löneförhållanden, eftersom vissa av de områden som anges i art. 153.1 FEUF annars i stor utsträckning skulle förlora sitt innehåll (domen Impact, C 268/06, styckena 124 och 125 och domen Bruno m.fl. , C 395/08 och C 396/08, stycke 37). Därför ska man göra skillnad mellan uttrycket ”löneförhållanden” i den mening som avses i art. 153.5 FEUF och uttrycket ”löner” i art. 3.1 c direktivet 2000/78 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet. Sistnämnda uttryck gäller nämligen anställnings- och arbetsvillkor och omfattar inte lönevillkor, vilket även generaladvokaten har konstaterat i stycke 45 i sitt förslag till avgörande i de ovan nämnda förenade målen.

I sin konsekvensbedömning hänvisar kommissionen också till sådana EU-regler om avlöning som har antagits med stöd av art. 153 FEUF, såsom det s.k. balansdirektivet (balans mellan arbete och privatliv, 2019/1158/EU) och direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor (2019/1152/EU). Dessutom påminner kommissionen om att bestämmelser om avlöning finns också i de direktiv som gäller deltidsarbete (97/81/EG), visstidsarbete (70/99/EG) samt arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (104/2008/EG).

I sin konsekvensbedömning anser kommissionen också att EU:s behörighet inte förslår för att harmonisera minimilönerna inom EU eller till att skapa en uniform mekanism för fastställande av minimilöner. Enligt kommissionen förslår EU:s behörighet inte heller för att införa bestämmelser om att man i de medlemsstater där lönesättningen grundar sig på kollektivavtal skulle

vara skyldig att införa lagstadgade minimilöner. Enligt kommissionen respekterar förslaget således nationella ekonomiska villkor och nationella lönesättningssystem och tillåter medlemsstaterna att tillämpa antingen system där lönesättningen grundar sig på kollektivavtal eller system som grundar sig på lagstiftning om minimilöner.

Statsrådet anser att kommissionens hänvisningar till EU-domstolens rättspraxis och EU:s rättsregler om avlöning på ett korrekt sätt har tagits in i motiveringen till förslaget och i konsekvensbedömningen. I samband med att rådet behandlade kommissionens förslag begärde man ett utlåtande av rådets rättstjänst om den rättsliga grunden för förslaget. Statsrådets ståndpunkt beträffande rättsgrunden kan bedömas noggrannare när beredningen av direktivet fortskrider och efter att rådets rättstjänst har avgett sitt utlåtande.

### 3.2 Subsidiaritetsprincipen

Statsrådet konstaterar att subsidiaritetsprincipen inte är klart avgränsad. Det som främst bör bedömas är huruvida en viss verksamhet med anledning av dess omfattning eller konsekvenser kan genomföras bättre på EU-nivå. Noggrannare riktlinjer för tillämpningen av subsidiaritetsprincipen finns i protokoll nr 2 till EU:s fördrag, och i synnerhet i art. 5 i protokollet. I subsidiaritetsbedömningen ska utöver EU:s allmänna mål beaktas även de särskilda bestämmelser som gäller området i fråga.

I sin motivering konstaterar kommissionen att en avgörande faktor för rimliga arbetsvillkor är att ha en minimilön som garanterar en skälig levnadsstandard. Även om löner på nationell nivå otvetydigt faller under medlemsstaternas behörighet, ingår de stora skillnaderna i standarder för tillgång till en rimlig minimilön i arbetsvillkoren. Dessa skillnader skapar stor ojämlikhet på den inre marknaden och kan bäst åtgärdas på unionsnivå.

Enligt kommissionen påverkas arbetstagarna i en del av medlemsstaterna av otillräckliga nivåer på minimilönerna och/eller av brister i vilka som omfattas av minimilöneskyddet. De här problemen påverkar arbetstagare både i länder med lagstadgad minimilön och i länder där lönerna sätts genom kollektivförhandlingar. Dessutom riskerar sannolikt allt fler arbetstagare att påverkas i framtiden på grund av den långvariga nedgången i andelen som omfattas av kollektivförhandlingar och en ökad polarisering på arbetsmarknaden. När man tittar framåt skapar detta utmaningar när det gäller att skapa lika villkor på den inre marknaden och säkerställa att konkurrensen bygger på höga sociala standarder, innovation och produktivitetsförbättringar.

Kommissionen konstaterar att minimilönepolitiken har varit föremål för multilateral övervakning i den europeiska planeringsterminen, och EU har utfärdat politiska riktlinjer till utvalda medlemsstater. Även om många medlemsstater på senare år har vidtagit åtgärder för att förbättra sina system för minimilöner, har de nationella åtgärderna inte varit tillräckliga för att motverka problemet med för låg nivå på och/eller att alltför få omfattas av minimilöneskyddet. Utan politiska åtgärder på EU-nivå kan enskilda länder vara mindre benägna att förbättra sina minimilöner på grund av uppfattningen att detta kan inverka negativt på deras kostnadskonkurrenskraft utåt.

Enligt kommissionen kommer åtgärder på EU-nivå att vara mer verkningsfulla än åtgärder på nationell nivå när det gäller att stärka systemen för fastställande av minimilöner. De kommer att skapa tydligare förväntningar, säkerställa att framstegen inte blir ofullständiga eller ojämna och stärka förtroendet mellan medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter. På detta sätt kommer de att bidra till att ge den impuls som krävs för att reformera mekanismerna för att fastställa minimilöner på nationell nivå. Åtgärder på EU-nivå kommer därför att bidra till att säkerställa



lika villkor på den inre marknaden genom att motverka stora skillnader i hur många som omfattas av minimilönerna och vilken nivå de ligger på, när det gäller skillnader som inte motiveras av underliggande ekonomiska villkor. Detta skulle inte kunna uppnås i tillräcklig grad genom icke samordnade åtgärder i medlemsländerna.

I sin konsekvensbedömning betonar kommissionen att det föreslagna direktivet anger en ram för minimistandarder och respekterar medlemsstaternas behörighet att fastställa högre standarder, utan att detta dock påverkar den roll som medlemsstaterna kan anförtro arbetsmarknadens parter, i enlighet med nationella traditioner och med full respekt för arbetsmarknadsparternas avtalsfrihet. I enlighet med art. 153.2 b FEUF stöder och kompletterar det föreslagna direktivet medlemsstaternas åtgärder genom minimikrav som genomförs successivt.

Statsrådet anser liksom kommissionen att fattigdomen bland förvärvsarbetande är ett problem som överskrider landsgränserna och som inte kan lösas enbart genom nationella eller lokala åtgärder. Genom handlingar på EU-nivå kan man effektivisera åtgärder som gäller minimiavlönning samt komplettera och stärka nationella och lokala åtgärder. Förslaget har inga direkta verkningar i sådana länder som Finland, där avlöningen bestäms i kollektivavtal. Ur Finlands synvinkel förefaller förslaget således vara förenligt med subsidiaritetsprincipen.

### **3.3 Proportionalitetsprincipen**

Proportionalitetsprincipen förutsätter att målen för de regler som man vill införa kan uppnås genom EU-organens åtgärder och att åtgärderna inte överskrider det som är nödvändigt för att målen i fråga ska kunna uppnås. När man tar ställning till om principen efterlevs, ska man beakta att EU-organen har omfattande prövningsrätt när det gäller att göra politiska, ekonomiska och sociala val och att de ska göra bedömningar på flera nivåer.

Enligt kommissionen föreskriver direktivet minimistandarder för att säkerställa att graden av ingripande begränsas till det minimum som krävs för att nå målen i förslaget. Medlemsstater som redan har gynnsammare bestämmelser än dem som föreslås i förslaget till direktiv kommer inte att behöva ändra sina system för fastställande av minimilöner. Medlemsstaterna får även fatta beslut som innebär att man går längre än vad minimistandarderna i det föreslagna direktivet förutsätter.

I sin konsekvensbedömning konstaterar kommissionen att förslaget tar hänsyn till väletablerade nationella traditioner vad gäller fastställande av minimilöner. Minimilöneskydd kommer även i fortsättningen att tillhandahållas genom kollektivavtal eller rättsliga bestämmelser, med full respekt för nationella befogenheter och arbetsmarknadsparternas avtalsfrihet.

Enligt kommissionen blir det dessutom genom det föreslagna direktivet möjligt för medlemsstaterna att genomföra direktivets bestämmelser, särskilt dem som rör kollektivförhandlingar och lagstadgade minimilöner, med hänsyn till sina nationella ekonomiska förhållanden och särdragen i sina system för fastställande av minimilöner.

Enligt kommissionens motivering lämnar förslaget så stort utrymme för nationella beslut som möjligt, samtidigt som målen att förbättra arbetsvillkoren uppnås genom att det inrättas en ram för att arbetstagarna i unionen ska ha tillgång till minimilöneskydd. Proportionalitetsprincipen efterlevs vad gäller de identifierade problemens storleksklass och natur.

Statsrådet konstaterar att förslaget sätter ramar för hur man kan ingripa med anledning av fattigdomen bland förvärvsarbetande och i detta avseende förbättra dessa personers arbetsvillkor

genom att skapa ramar för de åtgärder som medlemsstaterna behöver vidta, så att man genom åtgärder av såväl unionen som medlemsstaterna kan avvärja fattigdomen bland förvärvsarbete och förhindra en alltför stor ökning av inkomstklyftorna. Problemen gäller särskilt länder med lagstadgade minimilöner. Statsrådet anser att förslaget ur Finlands synvinkel förefaller följa proportionalitetsprincipen.

#### 4 Förslagets konsekvenser för Finland

Syftet med förslaget är att sätta ramar som ska garantera att medlemsstater med låga lagstadgade minimilöner ska införa transparenta förfaranden och tydliga kriterier för regelbunden översyn av minimilönerna samt att arbetsmarknadsorganisationerna ska vara delaktiga i lönesättningen. Enligt kommissionen hör Finland till de EU-länder där lönerna sätts i kollektivavtal och där fattigdomen bland förvärvsarbete är en av de lägsta inom EU.

Eftersom fattigdomen bland förvärvsarbete enligt kommissionens konsekvensbedömning är störst i länder där man tillämpar lagstadgade minimilöner och kollektivavtalsverksamheten är svag, syftar kommissionens förslag även till att främja användning av kollektivavtal.

En del av bestämmelserna i förslaget gäller endast länder där man tillämpar lagstadgade minimilöner och där problemen i allmänhet är större.

Vid en preliminär bedömning förefaller det finska systemet redan i stor utsträckning motsvara den nivå som förutsätts i direktivförslaget, men de närmare konsekvenserna för Finland av vissa bestämmelser kommer att bedömas ytterligare när behandlingen av förslaget fortskrider inom EU.

I Finland ingår bestämmelserna om lönesättning i lagen om kollektivavtal (436/1946) och arbetsavtalslagen (55/2001). I lagen om kollektivavtal definieras vad som avses med kollektivavtal och med föreningar av arbetsgivare respektive arbetstagare samt föreskrivs om bl.a. formkrav för kollektivavtal, kollektivavtalens varaktighet och bindande verkan, kollektivavtalsbestämmelsernas prioritet i förhållande till bestämmelser i arbetsavtal samt om skadestånd för överträdelse av bestämmelserna i kollektivavtal. Lagen innehåller också bestämmelser om hur kollektivavtalstexterna ska lämnas till myndigheterna samt om hur kollektivavtal ska vara anslagna på arbetsplatserna.

I arbetsavtalslagen föreskrivs om bl.a. förutsättningarna för att ett kollektivavtal ska ha allmänt bindande verkan, om skyldigheten att iaktta bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal som minimivillkor i anställningsförhållandet samt förhållandet mellan ett allmänbindande kollektivavtal och ett så kallat normalt bindande kollektivavtal. Vidare innehåller lagen bestämmelser om skälig och sedvanlig lön i situationer där inget kollektivavtal är tillämpligt på anställningsförhållandet och man inte i arbetsavtalet har avtalat om lönen. Dessutom innehåller arbetsavtalslagen bestämmelser om bl.a. betalning av lön och om arbetsgivarens kvittningsrätt.

Kollektivavtal publiceras om de har fastställts i nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan. I lagen om kollektivavtal förutsätts att alla kollektivavtal, även företagsvisa kollektivavtal, ska lämnas till social- och hälsovårdsministeriet.

Vid tillämpningen av art. 1 i direktivförslaget skulle Finland höra till de länder där lönerna sätts i kollektivavtal. Utgångspunkten i direktivet är att respektera kollektivavtalsparternas avtalsautonomi och det förutsätts inte att länder där lönerna sätts i kollektivavtal ska införa lagstadgad minimilön.

Direktivets tillämpningsområde framgår av art. 2 i förslaget. Principen är att minimilönen skulle gälla endast personer som har ett anställningsförhållande. Vad som avses med ett anställningsförhållande kan i varje medlemsstat definieras i lagstiftning, kollektivavtal eller annan praxis, men så att unionens domstols rättspraxis beaktas. Bestämmelsen i art. 2 motsvarar den finska lagstiftningens definition av anställningsförhållande (i arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal, 756/2011). Liknande definitioner finns också i det s.k. balansdirektivet för arbetslivet 2019/1158/EU och direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor 2019/1152/EU.

Av definitionerna i art. 3 finns i den finska lagstiftningen endast en definition av vad som avses med kollektivavtal. Enligt 1 § i lagen om kollektivavtal är ett kollektivavtal ett avtal som av en eller flera arbetsgivare eller registrerade föreningar av arbetsgivare sluts med en eller flera registrerade föreningar av arbetstagare om villkor som ska iakttas vid arbetsavtal eller arbetsförhållanden i övrigt. Definitionen stämmer överens med definitionen i direktivförslaget. Enligt kommissionens redogörelse grundar sig definitionerna i stor utsträckning på definitionerna i Internationella arbetsorganisationen ILO:s konventioner och rekommendationer.

Förutom genom den nyss nämnda lagstiftningen om kollektivavtal stöder man i Finland även på annat sätt arbetsmarknadsparterna i deras arbete med kollektivavtalen. Detta sker genom framtagning av information om den ekonomiska politiken och inkomstpolitiken, genom medlingsförfarandet för arbetstvister, som underlättar lösningen av problem som uppstått under kollektivavtalsförhandlingarna, och genom att det finns en särskild arbetsdomstol som avgör tvister om tolkningen av kollektivavtal. Följaktligen torde Finland kunna anses uppfylla förpliktelsen i art. 4 i förslaget.

Kapitlet om lagstadgade minimilöner gäller inte Finland eller andra länder där lönerna sätts i kollektivavtal. Det finns därför inte behov att närmare granska vad bestämmelserna i detta kapitel skulle innebära i relation till den finska lagstiftningen.

I art. 9 finns bestämmelser om offentlig upphandling och i art. 10 bestämmelser om övervakning och uppgiftsinsamling. I det fortsatta arbetet med förslaget kommer man att se närmare på hur dessa bestämmelser skulle innebära i relation till den finska lagstiftningen och praxisen.

Den rätt till tvistlösning, prövning och kompensation om vilken bestäms i art. 11 i direktivförslaget tryggas i Finland genom lagen om kollektivavtal och lagen om rättegång i arbetsdomstolen (646/1974). Lönetvister som grundar sig på allmänt bindande kollektivavtal behandlas i allmänna domstolar. Enligt 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen ska en arbetsgivare som uppsåtligt eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av ett anställningsförhållande eller av denna lag ersätta arbetstagaren för den skada som därigenom uppkommit.

Arbetstagare och deras företrädare skyddas genom bl.a. arbetsavtalslagens, diskrimineringslagens (1325/2014) och strafflagens (39/1889) bestämmelser om diskriminering i arbetslivet, kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter och kränkning av arbetstagares organisationsfrihet. I lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och diskrimineringslagen finns bestämmelser om förbjudna motåtgärder. Enligt 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren bemöta arbetstagarna opartiskt, om inte det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta. Under det fortsatta arbetet med förslaget kommer man också att närmare bedöma vilka verkningar bestämmelserna i art. 11 skulle ha för den finska lagstiftningen.

Det som ovan har anförts om kollektivavtal och systemet med sådana avtal gäller huvudsakligen även statens tjänstemän, tjänsteförhållanden och systemet med tjänstekollektivavtal samt kommunala och kyrkliga tjänsteinnehavare, som även de omfattas av förslaget.

Antagandet av direktivet i föreslagen form skulle inte förorsaka större ändringar i den finska lagstiftningen eller praxisen. Lönerna skulle fortfarande sättas genom arbets- och tjänstekollektivavtal. Förslaget skulle således inte få budgeteffekter eller direkta ekonomiska effekter för Finland. Enligt kommissionen skulle direktivet inte kräva ytterligare anslag från Europeiska unionens budget.

Om förslaget skulle komma att höja minimilönerna i låglöneländer, kunde detta påverka de finländska företagens konkurrenskraft på ett positivt sätt. En utveckling där lönenivåerna i de olika länderna skulle närma sig varandra skulle överhuvudtaget ha en konkurrensutjämnande effekt för företagen på EU:s inre marknad. Minskad fattigdom bland förvärvsarbetande och ökad social kohesion skulle påverka EU:s verksamhet i gynnsam riktning och högre minimilöner i låglöneländerna skulle öka konsumenternas köpkraft. Detta kunde innebära ökad efterfrågan på även finska produkter och tjänster.

Om art. 10, som gäller löneuppföljning, antas i föreslagen form, är det troligt att skyldigheten att lämna uppgifter kommer att innebära en ökad arbetsbörda för företagen och de statistikförande myndigheterna.

## **5 Konstitutionella konsekvenser och Ålands ställning**

Enligt 13 § 2 mom. i grundlagen har var och en föreningsfrihet. Föreningsfriheten innefattar rätt att utan tillstånd bilda föreningar, höra till eller inte höra till föreningar och delta i föreningars verksamhet. Den fackliga föreningsfriheten och friheten att organisera sig för att bevaka andra intressen är likaså tryggad. Statsrådet anser att direktivförslaget stämmer överens med den grundlagsenliga fackliga friheten att organisera sig och bidrar till att denna rätt realiserar.

Enligt 27 § 21 punkten i självstyrelselagen för Åland (1144/1991) hör arbetsrätt till rikets lagstiftningsbehörighet, med undantag av tjänstekollektivavtal för landskapets och kommunernas anställda och med beaktande av vad som stadgas i 29 § 1 mom. 6 punkten och 29 § 2 mom. i självstyrelselagen för Åland.

## **6 Analys av förslaget med hänsyn till rättsinstrument om grundläggande och mänskliga rättigheter som är förpliktande för Finland**

Föreningsfriheten och den kollektiva förhandlingsrätten är tryggad i flera sådana internationella överenskommelser som är bindande för Finland. Enligt 8 § i FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (FördrS 6/1976) tillförsäkras var och en rätten att i syfte att främja och tillvarata sina ekonomiska och sociala intressen bilda fackföreningar och, om det är förenligt med vederbörande förenings stadgar, ansluta sig till en fackförening enligt eget val. Utövningen av denna rättighet får inte underkastas andra inskränkningar än sådana som är lagstadgade och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till den nationella säkerheten eller den allmänna ordningen eller för skyddande av andras rättigheter och friheter. Artikel 11 tillförsäkrar också fackföreningar rätten att bilda nationella förbund eller centralförbund samt rätten för dessa att ansluta sig till internationella fackföreningsorganisationer. Fackföreningar tillförsäkras vidare rätten att fritt utöva sin verksamhet utan andra inskränkningar än sådana som är lagstadgade och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till den nationella säkerheten eller den allmänna ordningen eller för skyddande av andras rättigheter

och friheter. Även rätten att strejka tryggas under förutsättning att den utövas i enlighet med lagstiftningen i vederbörande stat.

Även i art. 22 i konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (FördrS 7–8/1976) finns en bestämmelse om föreningsfrihet, inbegripet rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen.

Inom ramen för Internationella arbetsorganisationen ILO har Finland även förbundit sig till bl.a. konventionen nr 87 angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten (FördrS 45/1949) och konventionen nr 98 angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten (FördrS 32/1951). Konventionen nr 87 skyddar arbetstagarernas och arbetsgivarnas rätt att organisera sig. Konventionen nr 98 skyddar bl.a. arbetstagarernas rätt att organisera sig fackligt mot organisationsfientliga åtgärder från arbetsgivarens sida. Medlemsstaterna ska skapa förutsättningar för frivilliga förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer i syfte att åstadkomma reglering av anställningsvillkoren genom kollektivavtal.

Dessutom har Finland ratificerat ILO:s konvention nr 154 om främjande av kollektiva förhandlingar (FördrS 71/1983). Kommissionen har i definitionerna i sitt direktivförslag använt sig av bl.a. denna konventions definition av kollektivförhandlingar.

Finland har också ratificerat ILO:s konvention nr 151 om skydd för organisationsrätten och om förfaranden för fastställande av anställningsvillkor i offentlig tjänst. I konventionen ingår bestämmelser om bl.a. skydd för offentliganställdas organisationsrätt och verksamhetsvillkoren för de anställdas organisationer.

Mötes- och föreningsfriheten nämns även i art. 11 i Europeiska människorättskonventionen (FördrS 18–19/1990). Enligt art. 11.1 har var och en rätt att delta i fredliga sammankomster samt till föreningsfrihet, inbegripet rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen.

I art. 6 i den reviderade Europeiska sociala stadgan (FördrS 43–44/1991) föreskrivs om kollektiv förhandlingsrätt. Enligt artikeln förbinder sig avtalsparterna till att främja gemensamt samråd mellan arbetstagar- och arbetsgivar- och tjänstegivare, att, där så är nödvändigt och lämpligt, främja ett förfarande med frivilliga förhandlingar mellan å ena sidan arbetsgivar- eller arbetsgivarorganisationer och å andra sidan arbetstagarorganisationer för att uppnå en reglering av arbetsvillkoren genom arbets- och tjänstekollektivavtal, främja införande och tillämpning av ett lämpligt förfarande för förlikning och frivillig skiljedom i arbetstvister och att erkänna arbetstagarernas och arbetsgivarernas rätt att vidta kollektiva åtgärder i händelse av intressekonflikt, såsom strejk, om inte annat följer av förpliktelse enligt gällande arbets- eller tjänstekollektivavtal.

I sin konsekvensbedömning framhåller kommissionen att direktivförslaget beaktar de grundläggande rättigheterna i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt bestämmelserna i art. 31.1 om rättvisa och skäliga arbetsförhållanden och arbetsvillkor. Enligt denna art. 31.1 har varje arbetstagar- och tjänstegivare rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden och arbetsvillkor. Genom direktivförslaget underlättas också utövningen av de rättigheter som erkänns i art. 23 i den grundläggande stadgan (jämställdhet mellan kvinnor och män), eftersom förslaget är ägnat att minska löneklyftan mellan könen.

Vid sidan av de artiklar som kommissionen nämner är även art. 28 i stadgan om de grundläggande rättigheterna viktig. Den gäller förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder. Enligt

artikeln har arbetstagare och arbetsgivare, eller deras respektive organisationer, i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis rätt att förhandla och ingå kollektivavtal på lämpliga nivåer och att i händelse av intressekonflikter tillgripa kollektiva åtgärder för att försvara sina intressen, inbegripet strejk.

Enligt art. 1.1 i direktivförslaget begränsar direktivet medlemsstaternas möjlighet att respektera arbetsmarknadsparternas självständighet eller deras rätt att förhandla om och ingå kollektivavtal. Enligt art. 1.2 begränsar direktivet inte medlemsstaternas möjlighet att antingen fastställa lagstadgade minimilöner eller främja tillgången till minimilöneskydd som ges av kollektivavtal. Direktivets bestämmelser förpliktar inte heller de medlemsstater där lönesättning säkerställs uteslutande genom kollektivavtal att införa en lagstadgad minimilön eller att göra kollektivavtal allmänt tillämpliga.

Vissa bestämmelser i direktivet (II kap. i direktivförslaget), såsom t.ex. bestämmelserna om lörens tillräcklighet samt lönevariationer, gäller enligt förslaget inte de länder där lönenivån sätts i kollektivavtal. I sistnämnda länder anses dessa frågor vara sådana som avgörs genom kollektivavtal.

Eftersom förslaget inte innebär något ingrepp i kollektivavtalsparternas avtalsautonomi, förefaller det enligt statsrådets uppfattning vara förenligt med de internationella förpliktelser som är bindande för Finland.

## **7 Andra medlemsstaters ståndpunkter**

Flera medlemsstater tar för närvarande del av innehållet i direktivförslaget och förbereder ett ställningstagande. Preliminärt förefaller åsikterna vara delade, så att en del medlemsstater stöder initiativet, medan andra anser att det innehåller problem med hänsyn till den föreslagna rättsliga grunden för förslaget samt med hänsyn till subsidiaritets- och proportionalitetsprincipen.

En särskilt kritisk hållning förefaller råda i vissa östliga centraleuropeiska länder. Även Sverige och Danmark har förhållit sig kritiskt och befarat att förslaget kan hota det rådande förfarandet med lönesättning genom kollektivavtal.

## **8 Behandling av förslaget i Finland och i Europeiska unionen**

Den av kommittén för EU-ärenden inrättade sektionen för arbetsrättsliga frågor (sektion 28) har behandlat saken flera gånger och kommer att höras regelbundet när handläggningen fortskrider inom rådet. U-skrivelsen har också behandlats i kommitténs sysselsättningssektion (sektion 29) och i ett skriftligt förfarande i dess socialsektion (sektion 25) och arbetarskyddssektion (sektion 26). Av dem som är representerade i sektionen har representanterna för näringslivet och företagarnas organisationer samt kommunarbetsgivarens representant meddelat att de organisationer som de företräder ställer sig negativt till kommissionens minimilöneinitiativ, med bl.a. den motiveringen att EU saknar behörighet i fråga om löner. De fackliga centralorganisationerna har meddelat sig vara positiva till förslaget och ansett att förslaget respekterar det nationella arbets- och tjänstekollektivsystemet.

Statsrådets U-skrivelse har beretts vid EU-ministerutskottets sammanträde 4.12.2020.

Handläggningen av förslaget har inletts vid ett sammanträde i rådets arbetsgrupp för sociala frågor. Ingen allmän ståndpunkt eftersträvas under Tysklands ordförandeskap, varför handlägg-

ningen i rådets arbetsgrupp torde fortsätta under Portugals ordförandeskap våren 2021. På begäran av flera länder håller rådets rättstjänst på att sammanställa ett utlåtande om förslagets rättsliga grund och eventuellt även andra juridiska frågor som kommit upp under arbetsgruppens sammanträden.

I Europaparlamentet ansvarar sysselsättningsutskottet för beredningen av direktivet. Utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män kommer att uttala sig om texten.

## 9 Statsrådets ståndpunkt

Statsrådet anser att nyckeln till en stärkt social dimension i EU är en uppdaterad och effektivare genomförd minimilagstiftning om sociala rättigheter och arbetslivet. Kommissionens förslag ansluter sig till pelaren för sociala rättigheter inom Europa, vars genomförande är av största vikt för att skapa ett socialt Europa. Samtidigt ska man ändå respektera de nationella dragen i den finska sociala politiken och sysselsättningspolitiken, såsom det avtalsbaserade arbetsmarknads-systemet.

Statsrådet ställer sig positivt till kommissionens målsättning att avvärja fattigdomen bland förvärvsarbetande genom att bl.a. förbättra arbetsmarknadsorganisationernas ställning i lönesättningen och deras förutsättningar att förhandla och avtala om löner genom kollektivavtal. Förslaget kan ha en arbetskraftskostnadsutjämnande verkan som kan bidra till likvärdiga konkurrensvillkor på den inre marknaden, även för finska aktörer på denna marknad.

Statsrådet ger sitt stöd åt att kommissionen i sitt förslag utgår från att förslaget inte ska påverka den fullständiga respekten för arbetsmarknadsparternas självständighet. Det är viktigt att arbetsmarknadsparternas rätt att förhandla och sluta kollektivavtal respekteras.

Statsrådet betonar också att direktivförslaget utgår från att de medlemsstater där lönerna sätts i kollektivavtal inte åläggs någon skyldighet att införa en lagstadgad minimilön och att förslaget inte kräver att arbetskollektivavtalen ska vara allmänt bindande.

I direktivet föreslås delvis olika förpliktelser för länder med lagstadgade minimilöner och länder där lönerna sätts i kollektivavtal. Enligt kommissionens utredning hör Finland till de sistnämnda. Denna klassificering påverkas enligt kommissionen inte av att man när lönerna sätts i kollektivavtal tillämpar ett system med allmänt bindande kollektivavtal.

Statsrådet arbetar fortfarande med att klarlägga det närmare innehållet i vissa bestämmelser i direktivförslaget och hur dessa förhåller sig till finsk lagstiftning och praxis.

Vid förhandlingarna försöker man påverka direktivets lydelse så att de juridiska förpliktelserna tydligt framgår av direktivet. Man kommer bl.a. att försöka få in exaktare bestämmelser om hur kollektivavtalens allmänt bindande verkan förhåller sig till de föreslagna definitionerna. Även de företagsvisa kollektivavtalen borde tas med i definitionen av vad som avses med kollektivavtal, även om kommissionens ståndpunkt är att man nationellt ska definiera vilka som är arbetsmarknadsparter.

Med hänsyn till att lönesättningen i Finland i stor utsträckning är arbetsmarknadsorganisationernas uppgift, anser statsrådet det viktigt att bestämmelserna i direktivet tydligt riktar sig till medlemsstaterna och inte får en sådan ordalydelse att de skapar direkta rättsverkningar.

## U 69/2020 rd

Under förhandlingarna strävar statsrådet efter att säkerställa att de uppföljningssystem som skapas genom direktivet lämpar sig också för det finska lönesättningssystemet och inte blir en oskälig administrativ belastning för företagen.

Frågan huruvida det finns en tillräcklig rättslig grund för förslaget kommer statsrådet att ta närmare ställning till när rådets rättstjänst har avgett sitt utlåtande. Det är även under förhandlingarnas gång viktigt att innehållet i direktivet inte ändras så att det begränsar arbetsmarknadsorganisationernas avtalsfrihet eller förutsätter att lagstadgade minimilöner införs. Detta vore ett problem även i relation till den rättsliga grunden för förslaget.

Förslaget förefaller vara förenligt med proportionalitetsprincipen, detta med hänsyn till sin målsättning och den omständigheten att förslaget vid en preliminär bedömning inte förefaller ha någon särskilt djupgående eller omfattande inverkan på den finska lagstiftningen och praxisen. Förslaget förefaller också vara förenligt med subsidiaritetsprincipen. Genom den europeiska planeringsterminen har EU under flera års tid försökt åtgärda fattigdom och låga löner bland förvärvsarbetande, särskilt i vissa medlemsstater. Trots EU:s riktlinjer för sysselsättningen och landsvisa rekommendationer har man enligt kommissionens utredning dock inte lyckats åstadkomma några betydande förbättringar. Saken är viktig även med tanke på den inre marknadens funktion och jämlika konkurrensvillkor för företagen.

Statsrådet preciserar sin ståndpunkt när behandlingen av kommissionens förslag fortskrider.