

EUROOPA PARLAMENT

2004



2009

Istungidokument

A6-0370/2008

30.9.2008

RAPORT

Kollektiivlepingutega seotud väljakutsed ELis
(2008/2085(INI))

Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon

Raportöör: Jan Andersson

Arvamuse koostaja (*):
Tadeusz Zwiefka, õiguskomisjon

(*) Menetlus kaasatud komisjonide osalusel – kodukorra artikkel 47

SISUKORD

	lehekülg
EUROOPA PARLAMENDI RESOLUTSIOONI ETTEPANEK.....	3
SELETUSKIRI	13
ÕIGUSKOMISJONI ARVAMUS.....	16
SISETURU- JA TARBIJAKAITSEKOMISJONI ARVAMUS	21
PARLAMENDIKOMISJONIS TOIMUNUD LÕPPHÄÄLETUSE TULEMUS.....	24

(*) Menetlus kaasatud komisjonide osalusel – kodukorra artikkel 47

EUROOPA PARLAMENDI RESOLUTSIOONI ETTEPANEK

kollektiivlepingutega seotud väljakutsete kohta ELis (2008/2085(INI))

Euroopa Parlament,

- võttes arvesse Euroopa Liidu lepingu artikli 2 esimest taanet, artiklit 2 ja artikli 3 punkti j;
- võttes arvesse EÜ asutamislepingu artikleid 136, 137, 138 ja 140;
- võttes arvesse EÜ asutamislepingu artikleid 12, 39 ja 49;
- võttes arvesse 13. detsembri 2007. aasta Lissaboni lepingut, eriti selle artiklit 3;
- võttes arvesse Lissaboni lepingu artiklit 152, millega tunnistatakse sotsiaaldialoogi ja kollektiivlääbirääkimiste olulisust arengu jaoks;
- võttes arvesse Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikleid 27, 28 ja 34;
- võttes arvesse Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni, eriti selle artiklit 11;
- võttes arvesse Euroopa sotsiaalhartat, eriti selle artikleid 5, 6 ja 19;
- võttes arvesse võõrtööliste õigusliku seisundi Euroopa konventsiooni;
- võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (töötajate lähetamise direktiiv)¹;
- võttes arvesse komisjoni talituste aruannet direktiivi 96/71/EÜ rakendamise kohta (SEK(2006)0439) (talituste aruanne);
- võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 31. märtsi 2004. aasta direktiivi 2004/18/EÜ ehitustööde riigihankelepingute, asjade riigihankelepingute ja teenuste riigihankelepingute sõlmimise korra kooskõlastamise kohta²;
- võttes arvesse nõukogu 7. detsembri 1998. aasta määruses (EÜ) nr 2679/98 (siseturu toimimise kohta liikmesriikidevahelise kaupade vaba liikumise osas)³ sisalduvat nn Monti klauslit;
- võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 12. detsembri 2006. aasta direktiivi

¹ EÜT L 18, 21.1.1997, lk 1.

² ELT L 134, 30.4.2004, lk 114.

³ EÜT L 337, 12.12.98, lk 8.

2006/123/EÜ teenuste kohta siseturul¹;

- võttes arvesse Euroopa Kohtu 27. märtsi 1990. aasta otsust kohtuasjas C-113/89: Rush Portuguesa Ltda v. Office Nationale d'Immigration²;
- võttes arvesse Euroopa Kohtu 9. augusti 1994. aasta otsust kohtuasjas C-43/93: Vander Elst³, 23. novembri 1999. aasta otsust liidetud kohtuasjades C-369/96 ja 376/97: Arblade⁴, 25. oktoobri 2001. aasta otsust liidetud kohtuasjades C-49/98, C-50/98, C-52/98, C-54/98, C-68/98 ja C-71/98: Finalarte⁵, 7. veebruari 2002. aasta otsust kohtuasjas C-279/00: komisjon v. Itaalia⁶, 12. oktoobri 2004. aasta otsust kohtuasjas C-60/03: Wolff & Müller GmbH⁷, 21. oktoobri 2004. aasta otsust kohtuasjas C-445/03: komisjon v. Luksemburg⁸ ning 19. jaanuari 2006. aasta otsust kohtuasjas C-244/04: komisjon v. Saksamaa⁹;
- võttes arvesse Euroopa Kohtu 11. detsembri 2007. aasta otsust kohtuasjas C-438/05: International Transport Workers' Federation & Finnish Seamen's Union)¹⁰ (Viking Line'i kohtuasi);
- võttes arvesse Euroopa Kohtu 18. detsembri 2007. aasta otsust kohtuasjas C-341/05: Laval un Partneri Ltd¹¹;
- võttes arvesse Euroopa Kohtu 3. aprilli 2008. aasta otsust kohtuasjas C-346/06: Rüffert¹²;
- võttes arvesse järgmisi ILO konventsioone: ILO 94 töötingimuste kohta (riigihankelepingud); ILO 87 ühinemisõiguse ja organiseerumisõiguse kaitse kohta; ILO 98 organiseerumisõiguse ja kollektiivse läbirääkimisõiguse kaitse kohta; ILO 117 sotsiaalpoliitika põhieesmärkide ja standardite kohta, eriti IV osa; ILO 154 kollektiivlääbirääkimiste edendamise kohta;
- võttes arvesse oma 26. oktoobri 2006. aasta resolutsiooni töötajate lähetamist käsitleva direktiivi 96/71/EÜ kohaldamise kohta¹³;
- võttes arvesse oma 15. jaanuari 2004. aasta resolutsiooni direktiivi 96/71/EÜ rakendamise kohta liikmesriikides¹⁴;
- võttes arvesse oma 23. mai 2007. aasta resolutsiooni inimväärse töö tagamise kohta kõigi

¹ ELT L 376, 27.12.2006, lk 36.

² EKL 1990, lk I-1470.

³ EKL 1994, lk I-3803.

⁴ EKL 1999, lk I-8453.

⁵ EKL 2001, lk I-7831.

⁶ EKL 2002, lk I-1425.

⁷ EKL 2004, lk I-9553.

⁸ EKL 2004, lk I-10191.

⁹ EKL 2006, lk I-885.

¹⁰ ELT C 51, 23.2.2008, lk 11.

¹¹ ELT C 51, 23.2.2008, lk 9.

¹² ELTs seni avaldamata.

¹³ ELT C 313 E, 20.12.2006, lk 452.

¹⁴ ELT C 92 E, 16.4.2004, lk 404.

jaoks¹ ;

- võttes arvesse kaitstud paindlikkuse ühiseid põhimõtteid, mille Euroopa Ülemkogu kinnitas 12.–13. detsembril 2007, ning Euroopa Parlamendi 29. novembri 2007. aasta resolutsiooni kaitstud paindlikkuse ühiste põhimõtete kohta² ;
 - võttes arvesse kodukorra artiklit 45;
 - võttes arvesse tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni raportit ja õiguskomisjoni ning siseturu- ja tarbijakaitsekomisjoni arvamusi (A6-0370/2008),
- A. arvestades, et EÜ asutamislepingus tunnistatakse Euroopa Liidu põhiõiguste hartas ja liikmesriikide põhiseadustes ning erinevates rahvusvahelistes lepingutes ja konventsioonides sätestatud põhiõigusi ühenduse õigusnormide ja tavade põhialustena;
- B. arvestades, et EÜ asutamislepingus sätestatakse rida asjasse puutuvaid põhimõtteid ning et ühenduse üks peamine eesmärk on siseturg, mida iseloomustab kaupade, isikute, teenuste ja kapitali vaba liikumise takistuste kõrvaldamine liikmesriikide vahel ning millel on sotsiaalne mõõde;
- C. arvestades, et üks nendest põhimõtetest on kodanike peamiste põhiseaduslike õiguste tunnustamine, mille hulka kuuluvad ka ametiühingute loomise õigus, streigiõigus ja kollektiivlepingute läbirääkimise õigus;
- D. arvestades, et siseturu aluspõhimõtete hulka kuuluvad töötajate liikumisvabadus, asutamisvabadus ja teenuste osutamise vabadus;
- E. arvestades, et Euroopa Ühenduse asutamislepingu artikli 39 kohaselt tähendab töötajate liikumisvabadus igasuguse kodakondsusel põhineva liikmesriikide töötajate diskrimineerimise kaotamist nii töölevõtmisel, töö tasustamisel kui ka muude töötingimuste puhul;
- F. arvestades, et EÜ asutamislepingu kohaselt on põhivabaduste piiramine võimalik juhul, kui selle eesmärgid on asutamislepinguga kooskõlas ja õiguspärased, põhivabaduste piiramine on põhjendatud olulise avaliku huviga, sobib seatud eesmärkide saavutamiseks ja ei lähe kaugemale sellest, mis on eesmärkide saavutamiseks vajalik; arvestades, et samal ajal tohib Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 52 kohaselt kõnealuse hartaga tunnustatud õiguste ja vabaduste teostamist piirata üksnes juhul, kui see on proportsionaalne ja vajalik ning vastab tegelikult liidu poolt tunnustatud üldist huvi pakkuvatele eesmärkidele või kui on vaja kaitsta teiste isikute õigusi ja vabadusi;
- G. arvestades, et Euroopa Kohus tunnistab kollektiivse tegutsemise õigust põhiõigusena, mis on lahutamatu osa ühenduse õiguse üldpõhimõtetest; nimetatud õigus sätestatakse ka põhilepingus, kui Lissaboni leping ratifitseeritakse;
- H. arvestades, et komisjon on mitmel puhul rõhutanud tööseaduste ja kollektiivläbirääkimiste kehtiva liikmesriikide õigusliku raamistiku olulisust töötajate õiguste kaitsmisel;

¹ Vastuvõetud tekstid, P6_TA(2007)0206.

² Vastuvõetud tekstid, P6_TA(2007)0574.

- I. arvestades, et komisjoni aruanne töösuhete kohta Euroopas 2006. aastal näitab, et hästi arenenud kollektiivlääbirääkimised võivad mõjutada positiivselt sotsiaalset kaasatust;
- J. arvestades, et EÜ asutamislepingu artikli 136 kohaselt on liidu ja liikmesriikide üks eesmärk „parandatud elamis- ja töötingimused, et võimaldada nende ühtlustamist samal ajal jätkuva parandamisega”; ning arvestades, et selle eesmärgi saavutamiseks on EÜ asutamislepingu artiklis 140 sätestatud, et komisjonil tuleb edendada liikmesriikide tihedat koostööd sotsiaalpoliitika valdkonnas, eriti asutamisõiguse ning tööandjate ja töötajate vaheliste kollektiivlääbirääkimistega seotud küsimustes;
- K. arvestades, et vastavalt töötajate lähetamise direktiivi preambulile eeldab riikidevahelise teenuste osutamise edendamine ausaid konkurentsitingimusi ning meetmeid, mis tagavad töötajate õigustest kinnipidamise täielikus kooskõlas liikmesriikide tööõiguse kontrollraamistikuga ja töösuhetega liikmesriikides;
- L. arvestades, et töötajate lähetamise direktiivi põhjenduses 12 on selgelt sätestatud, et „ühenduse õigus ei takista liikmesriike kohaldamast oma õigusakte või tööandjate ja töötajate vahelisi kollektiivlepinguid mis tahes isiku suhtes, kes on kas või ajutiselt tööle võetud nende territooriumil, ehkki selle isiku tööandja asub teises liikmesriigis” ning et „ühenduse õigus ei keela liikmesriikidel tagada kõnealuste eeskirjade täitmist asjakohaste vahendite abil”;
- M. arvestades, et töötajate lähetamise direktiivi eesmärk pakkuda ausaid konkurentsitingimusi ja meetmeid, mis tagavad töötajate õigustest kinnipidamise, on oluline asjaomaste töötajate kaitsmiseks ajal, kui riikidevaheline teenuste osutamine laieneb, kusjuures samas austatakse tööõiguse raamistikku ja töösuhteid liikmesriikides;
- N. arvestades, et töötajate lähetamise direktiivi kohaselt peavad liikmesriigid õigusaktides sätestama lähetatud töötajate minimaalse kaitse põhilised kohustuslikud sätted, mida peab vastuvõtvas riigis järgima, takistamata sealjuures töötajate jaoks soodsamate töötingimuste kohaldamist;
- O. arvestades, et töötajate lähetamise direktiivi artikli 3 lõikes 8 lubatakse direktiivi rakendada kas õigusaktide või kollektiivlepingute abil, mis on tunnistatud üldiselt kohaldatavaks või mida tavaliselt kohaldatakse kõigi samalaadsete asjaomases tööstusharus tegutsevate ettevõtjate suhtes või mille on sõlminud riigi tasandil kõige esindavamad tööandjate ja töötajate organisatsioonid ning mida kohaldatakse kogu riigi territooriumil; ka Euroopa Kohus kinnitab, et kuna töötajate lähetamise direktiivi eesmärk ei ole töötingimuste kehtestamise süsteemide ühtlustamine, on liikmesriigid vabad valima riigi tasandil süsteemi, mida ei ole töötajate lähetamise direktiivis ette nähtud süsteemide hulgas selgesõnaliselt nimetatud;
- P. arvestades, et töötajate lähetamise direktiivi artikli 3 lõike 1 põhilised sätted koosnevad rahvusvahelistest kohustuslikest sätetest, milles liikmesriigid on ühiselt kokku leppinud; märgib, et artikli 3 lõikes 10 sisalduvad avaliku korra sätted hõlmavad ka rahvusvahelisi kohustuslike sätteid, kuid need on raamistik, mis annab liikmesriikidele vabaduse määratleda neid sätteid siseriiklikes õigusaktides oma äranägemise järgi; lisaks märgib, et artikli 3 lõike 10 kasutamine on oluline, et liikmesriigid saaksid arvesse võtta tööturu mitmekesisust, sotsiaalpoliitikat ja teisi küsimusi, sealhulgas töötajate kaitset, austades

samas võrdse kohtlemise põhimõtet;

- Q. arvestades, et töötajate liikumine on aidanud oluliselt kaasa tööhõivele, heaolule ja lõimumisele ELis, andes kodanikele uusi võimalusi arendada teadmisi, saada kogemusi ja saavutada parem elatustase;
- R. arvestades, et Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 28 on kehtestatud kollektiivlääbirääkimiste ja kollektiivse tegutsemise õigus;
- S. arvestades, et töötajate lähetamise direktiivi eesmärkide saavutamiseks tuleb selle sätteid ühtselt kohaldada ja jõustada ning eelkõige austada liikmesriikides kehtivat kollektiivsete läbirääkimiste korda;
- T. arvestades, et Euroopa Parlamendi ja nõukogu 12. detsembri 2006. aasta direktiivi 2006/123/EÜ (teenuste kohta siseturul)¹ artikli 3 lõike 1 punktis a on selgelt märgitud, et kõnealune direktiiv ei ole mõeldud töötajate lähetamist käsitleva direktiivi asendamiseks ja ei piira selles sätestatud;
- U. arvestades, et nõukogu määrusesse (EÜ) nr 2679/98² lisati kaupade vaba liikumise eesmärgil järgmine klausel (nn Monti klausel); artikkel 2: „Käesolevat määrust ei tohi tõlgendada nii, nagu see takistaks mis tahes viisil liikmesriikides tunnustatud põhiõiguste, sealhulgas streigiõiguse või -vabaduse teostamist. Nimetatud õiguste hulgas võib olla ka õigus või vabadus võtta muid liikmesriikide töösuhete erisüsteemidega hõlmatuid meetmeid”;
- V. arvestades, et teenuste direktiivi artikli 1 lõikes 7 on sätestatud, et: „Käesolev direktiiv ei mõjuta liikmesriikides ja ühenduse õiguses tunnustatud põhiõiguste teostamist. Samuti ei mõjuta see õigust pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle, neid sõlmida ja rakendada ning õigust osaleda töövõitlusalases tegevuses vastavalt ühenduse õigust austavatele siseriiklikele õigusaktidele ja tavadele”;
- W. arvestades, et Euroopa Ülemkogu on kehtestanud põhimõtted tööturumudelite loomise kohta, mis on lisaks suurele paindlikkusele ka väga turvalised (nn kaitstud paindlikkuse mudel); arvestades, et tunnistatakse, et olulise osa edukast kaitstud paindlikkuse mudelist moodustavad tugevad tööturu osapooled heade võimalustega kollektiivlääbirääkimisteks;
- X. arvestades, et Euroopa Kohtu roll on tõlgendada ühenduse õigust lähtuvalt põhiõigustest ja -vabadustest ning tagada, et EÜ asutamislepingu tõlgendamisel ja rakendamisel peetakse õigusest kinni;
- Y. arvestades, et riikide kohtud peavad iga üksikjuhtumi korral kindlaks tegema, kas täidetakse tingimusi, mis tagavad, et põhivabaduste piiramine on kooskõlas ühenduse õigusega;
- Z. arvestades, et kollektiivse tegutsemise ja kollektiivlepingute sõlmimise õigus on

¹ ELT L376, 27.12.2006, lk 36.

² EÜT L 337, 12.12.1998, lk 8.

põhiõigus, mis on ühenduse õiguse üldpõhimõtete lahutamatu osa; arvestades, et sellega seoses ei tohiks Euroopa Kohus tugineda nõukogu ja komisjoni 24. septembri 1996. aasta avaldusele, mida Euroopa Parlament ei ole kaasseadusandjana vastu võtnud ja mis piirab mõistete „avaliku korra sätted” ja „poliitilise korra jaoks määrava tähtsusega siseriiklikud sätted” tõlgendamist pelgalt õigusaktides sätestatud kohustuslike eeskirjadega;

AA. arvestades, et otsus Albany kohtuasjas (C-67/96) konkurentsioiguse valdkonnas andis ametiühingutele tööturuküsimuste suhtes olulise ja piisava vabaduse;

AB. arvestades, et on teadmiseks võetud, et Euroopa Kohtus esines kohtu ja kohtujuristide vahel lahknevaid seisukohti ja tõlgendusi kohtuasjades seoses töötajate lähetamist käsitleva direktiiviga, eelkõige kohtuasjas C-341/05: Laval¹ ja kohtuasjas C-346/06: Rüffert²; arvestades, et kui sellised seisukohad ja tõlgendused lahknevad, võib osutuda vajalikuks tasakaalu täpsustamine põhiõiguste ja -vabaduste vahel;

AC. arvestades, et töötajate lähetamise direktiivi õigusliku aluse valik põhineb eeldusel, et lähetatud töötajad ei sisene vastuvõtva riigi tööturule; arvestades, et ajalise piirangu puudumine (kui kaua võib töötajat lugeda „lähetatuks”) koos töötajate lähetamise laiema mõiste sageda kasutamisega näitab, et lähetatud töötajad sisenevad siiski tihti vastuvõtva riigi tööturule,

1. rõhutab, et teenuste osutamise vabadus on üks Euroopa projekti nurgakive; arwab siiski, et seda tuleb tasakaalustada ühest küljest asutamislepingutes sätestatud põhiõiguste ja sotsiaalsete eesmärkidega ning teisest küljest üldsuse ja tööturu osapoolte õigusega tagada mittediskrimineeriv ja võrdne kohtlemine ning elu- ja töötingimuste parandamine; tuletab meelde, et kollektiivläbirääkimiste ja kollektiivse tegutsemise õigus on Euroopa Liidu põhiõiguste hartas sätestatud põhiõigus ning võrdne kohtlemine on Euroopa Liidu üks aluspõhimõtte;
2. on seisukohal, et kõigil ELi kodanikel peaks olema õigus töötada kõikjal Euroopa Liidus ja seega õigus võrdsele kohtlemisele; avaldab seetõttu kahetsust, et kõnealust õigust ei kohaldata ELis ühetaoliselt; on arvamusel, et komisjonil tuleks veel kehtivad üleminekukorrad rangelt läbi vaadata, et hinnata, kas need on tõepoolest vajalikud riikide tööturgude moonutuste vältimiseks, ning juhtudel, kui see ei vasta tõele, tuleks need võimalikult kiiresti kõrvaldada;
3. rõhutab, et teenuste osutamise vabadus ei ole vastuolus tööturu osapoolte põhiõigusega edendada sotsiaalset dialoogi ja osaleda töövõitlusalases tegevuses ega ole selle suhtes ülimuslik, eriti arvestades, et see on paljudes liikmesriikides põhiseaduslik õigus; rõhutab, et Monti klausli eesmärk oli nende põhiseaduslike põhiõiguste kaitsmine ühtse turu kontekstis; tuletab samas meelde, et töötajate vaba liikumine on üks neljast siseturu vabadusest;

¹ Euroopa Kohtu 18. detsembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-341/05: Laval un Partneri Ltd, EKL 2007, lk I-11767 (Lavali kohtuasi).

² Euroopa Kohtu 3. aprilli 2008. aasta otsus kohtuasjas C-346/06: Rüffert, EKLis veel avaldamata (vt ELT C 128, 24.5.2008, lk. 9).

4. tunneb heameelt Lissaboni lepingu ja asjaolu üle, et Euroopa Liidu põhiõiguste harta muudetakse õiguslikult siduvaks; märgib, et see hõlmab ametiühingute õigust pidada läbirääkimisi ja sõlmida kollektiivlepinguid asjaomastel tasanditel ning huvide konflikti korral kollektiivselt oma õigusi kaitsta (sh streikida);
5. rõhutab, et teenuste osutamise vabadus ei ole ülimuslik Euroopa Liidu põhiõiguste hartas sätestatud põhiõiguste, eriti ametiühingute õiguse suhtes osaleda töövõitlusalases tegevuses, eriti arvestades, et see on paljudes liikmesriikides põhiseaduslik õigus; rõhutab seetõttu, et Euroopa Kohtu otsused Rüfferti, Laval ja Viking Line'i kohtuasjades näitavad, et on vajalik selgitada, et aluslepingutes ette nähtud majandusvabadust tuleks tõlgendada nii, et see ei takistaks liikmesriikide ja ühenduse õiguses tunnustatud sotsiaalsete põhiõiguste, kaasa arvatud läbirääkimisõiguse, kollektiivlepingute sõlmimise ja jõustamise õiguse ning töövõitlusalases tegevuses osalemise õiguse teostamist ega riiklikuks tööturu osapoolte tegevusvabadust nende põhiõiguste teostamisel, et kaitsta oma sotsiaalseid huve ja töötajaid;
6. rõhutab, et töötajate lähetamise direktiiv lubab ametiasutustel ja sotsiaalpartneritel kehtestada töötajate jaoks soodsamaid töötingimusi vastavalt liikmesriikide erinevatele traditsioonidele;
7. rõhutab, et töötajate lähetamise direktiivi põhjenduses 22 on sätestatud, et direktiiv ei piira liikmesriikide õigusaktide kohaldamist, mis käsitlevad kollektiivmeetmeid ameti- ja erialaste huvide kaitseks, mida kinnitatakse ka EÜ asutamislepingu artikli 137 lõikes 5;
8. rõhutab seetõttu vajadust kaitsta ja tugevdada võrdset kohtlemist ning võrdset tasustamist võrdse töö eest samal töökohal vastavalt EÜ asutamislepingu artiklitele 39 ja 12; on seisukohal, et teenuste osutamise vabaduse või asutamisevabaduse kontekstis ei saa töötingimuste, töötasu või põhiõiguste (näiteks streigiõiguse) teostamisega seotud ebavõrdsust õigustada tööandja, töövõtjate või lähetatud töötajate kodakondsusega;
9. rõhutab, et tuleb ära hoida ebasoodne mõju tööturumudelitele, mis on juba praegu võimelised ühendama suurt paindlikkust tööturul suure turvalisusega, ning kõnealust lähenemisviisi tuleb veelgi edendada;

Üldine mõju

10. märgib, et EÜ asutamislepingu teatud sätete horisontaalne mõju sõltub täpsete tingimuste täitmisest, muu hulgas tingimusest, et nende sätetega antakse õigused isikule, kes on huvitatud asjaomaste kohustuste täitmisest; väljendab muret seoses sellega, et Euroopa Kohtus hiljuti tehtud otsuste eriliste asjaolude puhul määrati nõuetekohaselt kindlaks EÜ asutamislepingu artikli 43 horisontaalne mõju, ja arvab, et selle tulemusel võidakse algatada veelgi kohtuasju;
11. tunneb heameelt, et paljud liikmesriigid on vastavalt Euroopa Liidu põhimõtetele ja tavadele kehtestanud koostöös tööturu osapooltega töötingimuste kõrged standardid, mis parandavad kõigi töötajate heaolu ja suurendavad nii majanduskasvu kui ka konkurentsivõimet;

12. usub, et töötajate lähetamise direktiivi ja teenuste direktiivi seadusandja kavatsus on vastuolus tõlgendustega, mis võivad ettevõtteid ebaausale konkurentsile üles kutsuda; märgib, et ettevõtted, kes kirjutavad kollektiivlepingutele alla ja täidavad neid, võivad olla ebasoodsas konkurentsiolukorras võrreldes ettevõtetega, kes keelduvad sellest;
13. on samuti seisukohal, et vabadust osutada siseturul piiriüleseid teenuseid saaks veelgi tugevdada, kui tagada kohalikele ja välismaistele teenuseosutajatele teenuse osutamise kohas sarnased majanduslikud ja tööturu tingimused;
14. edendab aktiivselt Lissaboni strateegias sätestatud teadmiste ja innovatsioonile tuginevat konkurentsivõimet;
15. kahtleb proportsionaalsuse põhimõtte kasutuselevõtmises, et võtta meetmeid ettevõtete vastu, mis asutamisõigusele või piiriülesele teenuste osutamise õigusele tuginedes meelega kitsendavad töötingimusi; arvab, et ei tohiks olla mingitki kahtlust ametiühingualase tegevuse kasutamise suhtes võrdse kohtlemise säilitamiseks ja inimväärsede töötingimuste tagamiseks;
16. rõhutab, et ELi majandusvabadusi ei saa tõlgendada viisil, nagu annaks need ettevõtetele õiguse vältida riigi sotsiaal- ja töövaldkonna õigusaktide ja tavade täitmist või nendest kõrvale hoida või kehtestada ebaõiglast palgakonkurentsi ja töötingimusi; on seetõttu seisukohal, et äriühingute piiriülene tegevus, mis võib halvendada töötingimusi vastuvõtvast riigis, peab olema proportsionaalne ja seda ei saa automaatselt põhjendada näiteks asutamislepingu teenuste vaba liikumist ja asutamisevabadust käsitlevate sätetega;
17. rõhutab, et ühenduse õigus peab järgima mittediskrimineerimise põhimõtet; lisaks rõhutab, et ühenduse seadusandja peab tagama, et ei loodaks takistusi ei kollektiivlepingutele, mis kohaldavad näiteks võrdse töö eest võrdse tasustamise põhimõtet olenemata kodakondsusest või tööandjast teenuse osutamise kohas, ega ka sellist kollektiivlepingut toetavas töövõitlusalases tegevuses osalemisele, mis on kooskõlas liikmesriigi õigusaktide ja tavadega;
18. tunnistab, et Euroopa Kohtu otsused Laval, Rüfferti ja Luksemburgi kohtuasjades on pannud muretundma selle üle, kuidas minimaalse ühtlustamise direktiive tuleks tõlgendada;
19. märgib, et sotsiaalsed kaalutlused, millele on viidatud direktiivi 2004/18/EÜ (riigihangete direktiiv) artiklites 26 ja 27, võimaldavad liikmesriikidel luua ausad konkurentsitingimused, kehtestades minimaalse kaitse taseme tagamise kohustuslikest eeskirjadest rangemad töötingimused;
20. on seisukohal, et vaba liikumise piiratud õiguslik alus töötajate lähetamise direktiivis võib viia selleni, et töötajate lähetamise direktiivi tõlgendatakse kui selget üleskutset ebaõiglasele konkurentsile palkade ja töötingimuste puhul; on seetõttu seisukohal, et töötajate lähetamise direktiivi õiguslikku alust võiks laiendada ja lisada viide töötajate vabale liikumisele;
21. rõhutab, et praegune olukord võib viia selleni, et vastuvõtva riigi töötajad tunnevad

madalatel palkadel põhineva konkurentsi survet; peab seetõttu oluliseks töötajate lähetamise direktiivi järjekindlat rakendamist kõigis liikmesriikides;

22. tuletab meelde, et üheksa liikmesriiki on ratifitseerinud ILO konventsiooni nr 94 töötingimuste kohta (riigihankelepingud); avaldab kahetsust, et isegi kohtuotsused ei arvesta piisavalt ILO konventsiooniga nr 94, ning kardab, et nimetatud konventsiooni kohaldamine asjaomastes liikmesriikides võib olla vastuolus töötajate lähetamise direktiivi kohaldamisega; kutsub komisjoni lahendama seda olukorda võimalikult kiiresti ja jätkama konventsiooni ratifitseerimise edendamist, et toetada veelgi sotsiaalsete klauslite edasiarendamist riigihanke eeskirjades, mis on riigihangete direktiivi eemärk;
23. märgib, et ei ole tunnistanud, et vastavalt ILO konventsioonidele nr 87 ja 98 on töövõitlusalasest tegevuses osalemise õiguse ja põhiõiguste piirangud põhjendatud üksnes tervise, avaliku korraga seotud põhjustel ja muudel samalaadsetel põhjustel;

Nõudmised

24. kutsub kõiki liikmesriike üles jõustama töötajate lähetamise direktiivi nõuetekohaselt; lisaks rõhutab, et tööturu valdkonna õigusaktide ja kollektiivlepingute ja läbirääkimiste eeskirjade kehtestamine on liikmesriikide ja tööturu osapoolte pädevuses; rõhutab seoses sellega, et ennetamis-, järelevalve- ja jõustamise meetmete parandamine ja täies ulatuses kasutamine kooskõlas subsidiaarsuse põhimõttega on liikmesriikide ülesanne;
25. arvab, et olemasolevates ühenduse õigusaktides on nii lünki kui ka vastuolusid ning seetõttu on see alust andnud töötajate lähetamise direktiivi tõlgendustele, mis ei olnud ühenduse seadusandja kavatsus, kes üritas leida tasakaalu teenuste osutamise vabaduse ja töötajate õiguste kaitse vahel; kutsub komisjoni üles valmistama ette vajalikke õigusakti ettepanekuid, mis aitaksid tulevikus vältida vastuolulisi tõlgendusi;
26. tunneb seetõttu heameelt komisjoni 3. aprilli 2008. aasta avalduse üle, milles komisjon kohustus jätkuvalt tegelema madalatele sotsiaalsetele standarditele tugineva konkurentsi ja ning rõhutas, et teenuste osutamise vabadus ei ole vastuolus streikimise ja ametiühinguga ühinemise põhiõigustega ega mingil moel ülimuslik nende suhtes; julgustab rakendama viivitamata nõukogu 9. juuni 2008. aasta järeldusi, et parandada puudusi rakendamisel, vältida probleemsete olukordade teket ja kuritarvitusi ning luua soovitud vastastikuse usalduse ja usaldusväarsuse õhkkond; kutsub komisjoni ja liikmesriike üles edendama järelevalve ja parimate tavade vahetamise vallas tihedamat koostööd liikmesriikide, liikmesriikide asutuste ja komisjoni vahel; arvab, et see on tõhus viis väärkasutuse vastu võitlemiseks;
27. tunneb heameelt sell üle, et komisjon on enda sõnul valmis vaatama uuesti läbi siseturu mõju tööõigusele ja kollektiivläbirääkimistele;
28. soovib, et läbivaatamisest ei jääks kõrvale töötajate lähetamise direktiivi osaline läbivaatamine, eriti järgmistes küsimustes: kohaldatavad töötingimused, palgad, töötajate võrdne kohtlemine teenuste vaba liikumise raames, erinevate töömudelite austamine ja lähetuse kestus;

29. usub, et liikmesriikides, ILO konventsioonides ja Euroopa Liidu põhiõiguste hartas sätestatud põhiõigusi, sealhulgas õigust pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle, neid sõlmida ja jõustada ning õigust osaleda töövõitlusalases tegevuses, ei tohiks ohtu seada;
30. rõhutab, et peab olema täiesti selge, et töötajate lähetamise direktiiv ja muud direktiivid ei keela liikmesriikidel ja tööturu osapooltel nõuda soodsamaid tingimusi, mille eesmärk on töötajate võrdne kohtlemine, ning et on olemas kindlus selles osas, et ühenduse õigusakte saab rakendada kõikide olemasolevate tööturumudelite põhjal;
31. kutsub komisjoni üles rakendama viivitamata elektroonilise teabevahetuse süsteemi kehtestamist käsitlevaid nõukogu otsuseid, mis võivad aidata liikmesriikidel kuritarvitustega tõhusamalt toime tulla;
32. palub, et liikmesriigid ja komisjon võtaksid meetmeid kuritarvituste, eriti nn riulifirmade tegevuse vastu võitlemiseks – need on ettevõtted, kes ei ole seotud tõelise ja tegeliku äritegevusega asukohariigis, kuid luuakse (sageli isegi peatöövõtja poolt) vastuvõtvast liikmesriigis eesmärgiga teostada vastuvõtvast riigis äritegevust, et hoida kõrvale vastuvõtva riigi eeskirjade ja määruste täielikust kohaldamisest, eriti palkade ja töötingimuste suhtes; kutsub komisjoni oma ettevõtetele mõeldud teenusedirektiivi alases käitumisjuhises üles kehtestama selgeid sätteid nn riulifirmade vastu võitlemiseks;
33. kinnitab, et sotsiaalsed põhiõigused ei ole põhivabaduste hierarhias majandusvabadustega võrreldes madalamal kohal; palub seetõttu põhiõiguste ja majandusvabaduste vahelise tasakaalu uuesti kinnitamist esmases õiguses, et aidata vältida võidujooksu madalamate sotsiaalsete standardite suunas;
34. tunneb heameelt nõukogu ühise seisukoha üle, mis näeb ette mittediskrimineeriva kohtlemise tööle asumise esimesest päevast alates, kui tööturu osapooled ei otsusta teisiti;
35. kutsub komisjoni üles esitama kauaoodatud teatist riigiüleste kollektiivläbirääkimiste kohta, milles tehakse ettepanek kehtestada riigiüleste kollektiivlepingute õiguslik raamistik;

o

o o

36. teeb presidendile ülesandeks esitada käesolev resolutsioon nõukogule, komisjonile ja liikmesriikide parlamentidele.

SELETUSKIRI

Sissejuhatus

2007. aasta detsembris võttis Euroopa Kohus vastu otsuse kahes kohtuasjas selle kohta, kuidas EL tasakaalustab asutamislepingu majanduslikke ja sotsiaalseid eesmärgi. *Viking Line'i kohtuasi* on seotud kollektiivse tegutsemisega Soome lipu all sõitva laeva ümberregistreerimise vastu Eesti lipu alla. *Lavali kohtuasia* puhul püüdis Rootsi ametiühing kollektiivse tegutsemise abil sundida Läti teenuseosutajat kirjutama alla kollektiivlepingule, kui viimane osutab teenuseid Rootsile.

2008. aasta aprillis võttis Euroopa Kohus vastu veel ühe otsuse *Rüfferti kohtuasia*s. See kohtuasi on seotud ametiasutuste õigusega nõuda hankelepingute sõlmimisel, et pakkujafirmad kohustuvad maksma töötasu, mis on kooskõlas töö tegemise riigis kollektiivlääbirääkimiste teel kokku lepitud palgamääradega, või kas seda on võimalik kuulutada ebaseaduslikuks piiranguna teenuste osutamise vabadusele asutamislepingu artikli 49 kohaselt.

Raportis keskendutakse kohtuotsuste põhimõtteliste tagajärgedele ja mitte nende rakendamise seotud siseriiklikele probleemidele, mis tuleb kiiresti lahendada riigi tasandil.

Põhimõtted

Raporti esimeses osas käsitletakse siseturu juhtpõhimõtteid ning vajalikku tasakaalu teenuste vaba liikumise ja töötajate õiguste vahel.

Kõigil peab olema õigus töötada kõikjal Euroopa Liidus ja on kahetsusväärne, et nimetatud õigust ei kohaldata ELis ühesuguselt. Siiski tuleb see viia tasakaalu põhiõiguste ning valitsuste ja ametiühingute võimalustega tagada mittediskrimineerimine ja võrdne kohtlemine. Me ei saa vaadata läbi sõrmede olukorras, kus võõrtöölisele makstakse vähem kui riigi kodanikest töötajatele, millega antakse märku, et esimesed on vähem väärt kui sama tööd tegevad riigi kodanikust töötajad. See on kõigi huvides, et töötajate suhtes – olenemata sellest, kas nad on riigi kodanikud või sisserändajad – kohaldatakse võrdseid tingimusi. **Seega peavad peamiseks põhimõtteks olema alati võrdne kohtlemine ja võrdne tasu võrdse töö eest.**

Euroopa Kohtu otsuste mõju

Töötajate lähetamise direktiiv

Töötajate lähetamise direktiivi on tavaliselt tõlgendatud miinimumstandardite direktiivina, kuna selles on sätestatud põhilised minimaalsed töötingimused, mille liikmesriigid peavad tagama, ning mida kohaldatakse ühtlasi ajutiste võõrtöötajate suhtes. Siiski ei välista töötajate lähetamise direktiiv suurema kaitsega süsteeme. Sellise tõlgendamise põhjused peituvad peamiselt direktiivi artikli 3 lõikes 7: „*Lõiked 1–6 ei piira töötajate jaoks soodsamate töötingimuste kohaldamist*”.

Siiski on arusaamad muutunud Lavali kohtuotsuse tõttu, milles Euroopa Kohus sätestab, et töötajate lähetamise direktiivi „*artikli 3 lõiget 7 ei saa siiski tõlgendada nii, et see lubab vastuvõtval liikmesriigil seada oma territooriumil teenuste osutamise sõltuvusse töötingimustest, mis lähevad kaugemale minimaalset kaitset tagavatest kohustuslikest sätetest*”. Kohtuotsuses sätestatakse lisaks, et töötajate lähetamise direktiivis nähakse ette

kaitse tase, mille järgimist vastuvõttev liikmesriik „**võib** ... *ettevõtjatelt nõuda*” (meie rõhuasetus) (lõige 80) ning järgmises lõigus „*on kaitstuse tase, mis peab olema tagatud vastuvõtva liikmesriigi territooriumile lähetatud töötajatele, põhimõtteliselt piiratud sellega, mis on ette nähtud direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 1 esimese lõigu punktides a–g*”. Seega on see, mida vastuvõttev liikmesriik saab kehtestada välismaise ettevõtte suhtes, piiratud töötajate lähetamise direktiivi eesmärgi ja mitte millelegi muuga. Teisisõnu on miinimumstandardite direktiivist saanud maksimumstandardite direktiiv.

Nimetatud kohtuotsuse põhjenduses tühistas Euroopa Kohus artikli 3 lõike 7, võimaldades soodsamaid tingimusi. Seega saab siseriiklikke palgakokkuleppeid kärpida lähetatud töötajate suhtes. Sellist tõlgendamist on edasi arendatud ja selgitatud Rufferti kohtuasjas. Euroopa Kohus sätestab lõikes 32, et palga alammäära Alam-Saksi liidumaal ei saa „*käsitleda töötajate jaoks soodsama töötingimusena direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 7 tähenduses*”. Euroopa Kohus ütleb veel, et „*pealegi võtaks niisugune tõlgendus sellelt direktiivilt tema kasuliku mõju*” (vt Laval un Partneri kohtuasi, lõige 80). Teisisõnu ei saa direktiivi tõlgendada nii, nagu see on kirja pandud, kuna see läheks vastuollu direktiivi eesmärgiga, milleks Euroopa Kohtu sõnade kohaselt on viia ellu teenuste osutamise vabadust, mitte kaitsta töötajaid.

Tasakaal teenuste vaba liikumise ja streikimise põhiõiguse vahel

Euroopa Kohus võtab Viking Line'i ja Lavali kohtuasja puhul kasutusele artiklite 43 ja 49 horisontaalse otsese mõju, mida tööandjad ja teenuseosutajad saavad kasutada piiriülese mõjuga kollektiivlepingute ja kollektiivse tegutsemise vaidlustamiseks.

Konkurentsieeskirjadest tulenevate kollektiivlääbirääkimiste autonoomsust ei laiendata seega vaba liikumise valdkonnale. See toob endaga kaasa mõned ohud: töösuhted liikmesriikides võidakse panna õigusliku järelevalve alla; ebakindlus töösuhete valdkonnas; kohtuasjade tulv Euroopa Kohtus. Riikidevahelise vaidluse korral on kõikidel ettevõtetel võimalus kasutada kõnealust kohtuotsust ametiühingute tegutsemise vastu ja väita, et see oli „ebaproportsionaalne”.

Kohtuotsuses öeldakse, et streigiõigus on põhiõigus, kuid mitte nii põhiline nagu ELi vaba liikumise sätted. See võib endaga kaasa tuua konkurentsi palkade osas ning muuta ametiühingutele võrdse kohtlemise tagamise raskemaks.

Nõudmised

Kuna nimetatud kohtuotsused on tõendanud, et praegune õigusakt ei ole piisav tasakaalu tagamiseks teenuste osutamise vabaduse ja töötajate õiguste vahel, peame viivitamata võtma meetmeid selle tagamiseks, et Euroopa õigusaktides tehakse vajalikud muudatused, et astuda vastu Euroopa Kohtu kohtuotsuste negatiivsetele sotsiaalsetele, majanduslikele ja poliitilistele mõjudele.

Kõnealuste muudatuste puhul tuleb arvestada:

- töötajate lähetamise direktiivi läbivaatamisega;
- Monti direktiivi ja teenuste direktiivi sotsiaalsete klauslite koondamisega üheks sotsiaalseks klauslikuks esimeses õiguses või institutsioonidevahelises kokkuleppes;
- ajutiste vahendatud töötajate direktiivi viivitamatu vastuvõtmisega, kus selgitatakse, et ajutiste vahendatud töötajate suhtes tuleb kohaldada alati samu eeskirju, nagu ettevõtte poolt otse töölevõtmise korral;

- meetmete võtmisega nn riulifirmade vastu võitlemiseks – ettevõtted, kes ei ole seotud tõelise ja tegeliku äritegevusega päritoluriigis, kuid luuakse (sageli isegi peatöövõtja poolt) vastuvõtvas riigis eesmärgiga pakkuda nn teenuseid vastuvõtvas riigis, et vältida vastuvõtva riigi eeskirjade ja määruste täielikku kohaldamist, eriti palkade ja töötingimuste suhtes.

17.9.2008

ÕIGUSKOMISJONI ARVAMUS

tööhõive- ja sotsiaalkomisjonile

kollektiivlepingutega seotud väljakutsete kohta ELis
(2008/2085(INI))

Arvamuse koostaja (*): Tadeusz Zwiefka

(*): Kaasatud komisjonid – kodukorra artikkel 47

ETTEPANEKUD

Õiguskomisjon palub vastutaval tööhõive- ja sotsiaalkomisjonil lisada oma resolutsiooni ettepanekusse järgmised ettepanekud:

- A. arvestades, et Euroopa Ühenduse asutamislepingus tunnistatakse Euroopa Liidu põhiõiguste hartas ja liikmesriikide põhiseadustes ning erinevates rahvusvahelistes lepingutes ja konventsioonides sätestatud põhiõigusi ELi õigusnormide ja tavade põhialustena;
- B. arvestades, et Euroopa Ühenduse asutamislepinguga on sätestatud mitmed põhimõtted; arvestades, et ühenduse üks peamine tegevusvaldkond on siseturg, mida iseloomustab kaupade, isikute, teenuste ja kapitali vaba liikumise takistuste kõrvaldamine liikmesriikide vahel, samuti poliitika sotsiaalvaldkonnas;
- C. arvestades, et üks nendest põhimõtetest on kodanike peamiste põhiseaduslike õiguste tunnustamine, mis sisaldavad ametiühingute loomise õigust, streigiõigust ja kollektiivlepingute läbirääkimise õigust;
- D. arvestades, et siseturu aluspõhimõtete hulka kuuluvad töötajate liikumisvabadus, asutamisevabadus ja teenuste osutamise vabadus;
- E. arvestades, et Euroopa Ühenduse asutamislepingu artikli 39 kohaselt tähendab töötajate liikumisvabadus igasuguse kodakondsusel põhineva liikmesriikide töötajate diskrimineerimise kaotamist nii töölevõtmisel, töö tasustamisel kui ka muude

töötingimuste puhul;

- F. arvestades, et kollektiivmeetmete võtmise ja kollektiivlepingute sõlmimise õigus on põhiõigus, mis on ühenduse õiguse üldpõhimõtete lahutamatu osa; arvestades, et sellega seoses ei tohiks Euroopa Kohus tugineda nõukogu ja komisjoni 24.septembri 1996.aasta avaldusele, mida Euroopa Parlament ei ole kaasseadusandjana vastu võtnud ja kus soovitakse piirata mõistete „avaliku korra sätted” ja „poliitilise korra jaoks määrava tähtsusega siseriiklikud sätted” tõlgendamist pelgalt õigusaktides sätestatud kohustuslike eeskirjadega;
- G. arvestades, et teenuste direktiivi artikli 3 lõike 1 punktis a on selgelt märgitud, et kõnealune direktiiv ei ole mõeldud direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamist käsitlev direktiiv)¹ asendamiseks ja ei piira selles sätestatud;
- H. arvestades, et EÜ asutamislepingu kohaselt on põhivabaduste piiramine võimalik juhul, kui selle eesmärgid on asutamislepinguga kooskõlas ja õiguspärased, põhivabaduste piiramine on põhjendatud olulise avaliku huviga, sobib seatud eesmärkide saavutamiseks ja ei lähe kaugemale sellest, mis on eesmärkide saavutamiseks vajalik; arvestades, et samal ajal tohib põhiõiguste harta artikli 52 kohaselt kõnealuse hartaga tunnustatud õiguste ja vabaduste teostamist piirata üksnes juhul, kui see on proportsionaalne ja vajalik ning vastab tegelikult liidu poolt tunnustatud üldist huvi pakkuvatele eesmärkidele või kui on vaja kaitsta teiste isikute õigusi ja vabadusi;
- I. arvestades, et Euroopa Kohtu roll on tõlgendada ühenduse õigust lähtuvalt põhiõigustest ja -vabadustest ning tagada, et EÜ asutamislepingu tõlgendamisel ja rakendamisel peetakse õigusest kinni;
- J. arvestades, et riikide kohtud peavad iga üksikjuhtumi korral kindlaks tegema, kas täidetakse tingimusi, mis tagavad, et põhivabaduste piiramine on kooskõlas ühenduse õigusega;
- K. arvestades, et töötajate lähetamise direktiivi eesmärkide tagamiseks on vaja selle sätteid ühtselt kohaldada ja jõustada ja eelkõige austada liikmesriikides kehtivat kollektiivsete läbirääkimiste korda;
- L. arvestades, et on teadmiseks võetud, et Euroopa Kohtus ning kohtu ja kohtujuristide vahel esines lahknevaid seisukohti ja tõlgendusi töötajate lähetamist käsitleva direktiiviga seotud kohtuasjades, eelkõige kohtuasjas C-341/05 *Laval*² ja kohtuasjas C-346/06 *Rüffert*³; arvestades, et kui sellised seisukohad ja tõlgendused lahknevad, võib olla vaja selgitusi seoses põhiõiguste ja -vabaduste tasakaaluga,

¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 96/71/EÜ, 16. detsember 1996, töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (EÜT L 18, 21.1.1997, lk 1).

² Euroopa Kohtu 18. detsembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-341/05 *Laval un Partneri Ltd* [2007] ECR I 11767 (Lavali juhtum).

³ Euroopa Kohtu 3. aprilli 2008. aasta otsus kohtuasjas C-346/06 *Rüffert*, EKLiis veel avaldamata (vt ELT C 128, 24.5.2008, lk. 9).

1. juhhib tähelepanu sellele, et ükski hiljutistest Euroopa Kohtu otsustest¹ ei puuduta mis tahes kollektiivlepingute sisu, mida liikmesriikides võidakse sõlmida, ega niisuguste lepingute sõlmimise õigust;
2. rõhutab, et Euroopa Kohtu kohtupraktika kohaselt ei tohi liikmesriigid kehtestada miinimumstandardeid muudes kui töötajate lähetamist käsitleva direktiiviga ette nähtud valdkondades ja selliste miinimumstandardite sisu ei tohi olla määratud allika alusel, mida selle direktiiviga ei ole ette nähtud;
3. rõhutab, et töötajate lähetamisel Euroopa Liidu piires on vaja tagada teatavad töökoha tingimuste miinimumnõuded;
4. täheldab, et siseriiklikud õigusnormid, milles ei arvestata kollektiivlepingutega, millega töötajaid vastuvõtjariiki lähetavad ettevõtjad on juba seotud asukohaliikmesriigis, olenemata nende lepingute sisust, põhjustavad Euroopa Kohtu kinnitusel nende ettevõtjate diskrimineerimist, kuna vastavalt kõnealustele siseriiklikele õigusnormidele koheldakse neid samuti kui riigi ettevõtjaid, kes ei ole sõlminud kollektiivlepingut;
5. tunnistab, et nagu Euroopa Kohus on *Lavali* ja *Vikingi* kohtuasjades selgelt märkinud, kuulub kollektiivmeetmete võtmise õigus ühenduse õiguse, eelkõige EÜ asutamislepingu artiklite 43 ja 49 reguleerimisalasse ja peab seega olema põhjendatud olulise avaliku huviga, olema proportsionaalne ja seejuures tuleb kasutada asjakohaseid meetmeid, mis ei lähe kaugemale sellest, mis on eesmärkide saavutamiseks vajalik; rõhutab sellega seoses, et Euroopa Kohtu otsuste kohaselt võib selliseks oluliseks põhjuseks olla kollektiivmeetmete võtmise õigus töötajate kaitseks;
6. märgib, et EÜ asutamislepingu teatud sätete horisontaalne mõju sõltub täpsete tingimuste täitmisest, muu hulgas tingimusest, et nende sätetega antakse õigused isikule, kes on huvitatud sätetega kehtestatud kohustuste täitmisest; väljendab muret seoses sellega, et Euroopa Kohtus hiljuti otsustamisel olnud juhtumite asjaolude puhul määrati nõuetekohaselt kindlaks EÜ asutamislepingu artikli 43 horisontaalne mõju, ja arvab, et selle tulemusel võidakse algselt määratud kohtuasju;
7. kutsub liikmesriike üles tagama töötajate lähetamist käsitleva direktiivi nõuetekohane rakendamine, kohaldamine ja täitmine; kutsub komisjoni üles andma liikmesriikidele asjakohaseid juhiseid kõnealuse direktiivi rakendamise, kohaldamise ja täitmise kohta;
8. tervitab sellega seoses komisjoni 3. aprilli 2008. aasta soovitus² ja nõukogu 9. juuni 2008. aasta järeldusi³, mis käsitlevad tõhustatud halduskoostööd seoses töötajate lähetamisega teenuste osutamise raames;

¹ Vt lisaks ülaltoodud *Lavali* ja *Rüfferti* kohtuotsustele ka Euroopa Kohtu 11. detsembri 2007. aasta otsust kohtuasjas C-438/05 *International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union* [2007] ECR I-10779 (*Vikingi* kohtuasi).

² ELT C 85, 4.4.2008, lk 1 ja ELT C 89, 10.4.2008, lk 18.

³ ELTs seni avaldamata.

9. kutsub komisjon üles võtma asjakohaseid meetmeid nende liikmesriikide suhtes, kes ei kohalda ühenduse õigust selles valdkonnas nii, nagu seda tõlgendab Euroopa Kohus.

PARLAMENDIKOMISJONIS TOIMUNUD LÕPPHÄÄLETUSE TULEMUS

Vastuvõtmise kuupäev	9.9.2008
Lõpphääletuse tulemused	+: 24 -: 0 0: 0
Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed	Marek Aleksander Czarnecki, Bert Doorn, Monica Frassoni, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Othmar Karas, Piia-Noora Kauppi, Klaus-Heiner Lehne, Katalin Lévai, Antonio Masip Hidalgo, Hans-Peter Mayer, Manuel Medina Ortega, Hartmut Nassauer, Aloyzas Sakalas, Francesco Enrico Speroni, Daniel Stroj, Rainer Wieland, Jaroslav Zvěřina, Tadeusz Zwiefka
Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed	Vicente Miguel Garcés Ramón, Jean-Paul Gauzès, Georgios Papastamkos, Gabriele Stauner, Jacques Toubon, Ieke van den Burg
Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed (kodukorra art 178 lg 2)	Renate Weber

16.7.2008

SISETURU- JA TARBIJAKAITSEKOMISJONI ARVAMUS

tööhõive- ja sotsiaalkomisjonile

kollektiivlepingutega seotud väljakutsete kohta ELis
(2008/2085(INI))

Arvamuse koostaja: Małgorzata Handzlik

ETTEPANEKUD

Siseturu- ja tarbijakaitsekomisjon palub vastutaval tööhõive- ja sotsiaalkomisjonil lisada oma resolutsiooni ettepanekusse järgmised ettepanekud:

- A. arvestades, et kollektiivmeetmete võtmise õigust tunnustatakse ühenduse õiguse üldpõhimõtetes põhiõiguseks, ning arvestades, et seda õigust on kinnitanud Euroopa Kohus;
- B. arvestades, et teenuste vaba liikumise põhimõte kui siseturu põhikomponent, nagu ka liidu sellised kesksed eesmärgid nagu majandusliku ja sotsiaalse arengu edendamine ning majandusliku ja sotsiaalse ühtekuuluvuse tugevdamine, on Euroopa integratsiooni keskseks osaks, ja arvestades, et seetõttu peaks see vabadus olema igal juhul kooskõlas sotsiaalpartnerite õigusega kollektiivlääbirääkimisteks,
 1. rõhutab vajadust säilitada tasakaal teenuste osutamise vabaduse ning töötajate kaitseks reguleeriva raamistiku kehtestamise ja tagamise vabaduse vahel;
 2. märgib Euroopa Kohtu otsuseid arvesse võttes, et Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivis 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega)¹ mittenõutavate või mittelubatavate töötingimuste pealesurumine töötajatele, kes on lähetatud teistest liikmesriikidest pärit teenuste osutajate poolt, või teenuste osutajate sundimine läbirääkimiste pidamisele nende töötingimuste üle ametiühingutega, toob kaasa õigustamatu teenuste osutamise vabaduse piiramise; on seetõttu arvamusel, et kollektiivmeetmete eesmärk ei tohi olla selliste töötingimuste kehtestamine, mida direktiivis 96/71/EÜ ei nõuta ja mis ei ole piisavalt täpsed ning

¹ EÜT L 18, 21.1.1997, lk 1.

saavutatavad;

3. märgib, et on tähtis, et Euroopa tööturu eeskirjad on läbipaistvad ja kõigile võrdsed, aga samuti, et erinevad poliitilised traditsioonid muudavad ühtse tööturumudeli saavutamise võimatuks; on seisukohal, et liikmesriikides, mis on otsusest eriti mõjutatud, tuleb riigi tasandil ja sotsiaalpartneritega konsulteerides läbi viia otsuste üksikasjaliku mõjuanalüüsi;
4. rõhutab, et ei ole vaja muuta direktiivi 96/71/EÜ sätteid, enne kui tegelikke väljakutseid seoses kollektiivlepingute erinevate mudelitega ei ole analüüsitud ja selgitatud riikide tasandil;
5. juhib tähelepanu, et direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikes 7 võimaldatakse lähetatud töötajatel nende lähetuse ajal vastuvõtvast riigis kasutada oma päritoluriigi soodsamaid tingimusi;
6. on seisukohal, et direktiivi 96/71/EÜ sätete õige kohaldamine ja jõustamine on olulised, et tagada selle eesmärkide saavutamine, milleks on hõlbustada teenuste osutamist, samas tagades töötajatele kohase kaitse, ja nendes liikmesriikides kehtivatest kollektiivlepingutest täielik kinnipidamine, kuhu töötajad nimetatud direktiivi raames lähetatakse;
7. kutsub liikmesriike üles kõrvaldama direktiivi 96/71/EÜ rakendamises, kohaldamises ja täitmisel esinevaid puudusi, eelkõige lihtsustama haldusnorme ja vorminõudeid ning korraldama tihedamat koostööd liikmesriikide valitsuste vahel; nõuab tungivalt, et komisjon võtaks asjakohaseid meetmeid liikmesriikide suhtes, kes ei kohalda ühenduse õigusakte selles valdkonnas sellisel viisil;
8. kutsub komisjoni üles rohkem juhendama liikmesriike ja teenuseosutajaid töötajate lähetamise osas seoses teenuste osutamisega, võttes arvesse direktiivi 96/71/EÜ juhtpõhimõtteid ja Euroopa Kohtu otsuseid, et vältida täiendavaid vastukäivusi selle direktiivi tõlgendamises;
9. kutsub komisjoni üles tegema selge avalduse seoses liikmesriikide õigusega sätestada rangemaid minimaalseid tööstandardeid, tingimusel, et neid rangemaid standardeid kohaldatakse üldjuhul sellel territooriumil, kus tööd tehakse.

PARLAMENDIKOMISJONIS TOIMUNUD LÕPPHÄÄLETUSE TULEMUS

Vastuvõtmise kuupäev	15.7.2008
Lõpphääletuse tulemused	+: 20 -: 17 0: 0
Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed	Gabriela Crețu, Mia De Vits, Janelly Fourtou, Martí Grau i Segú, Małgorzata Handzlik, Malcolm Harbour, Anna Hedh, Eija-Riitta Korhola, Kurt Lechner, Lasse Lehtinen, Toine Manders, Catuscia Marini, Nickolay Mladenov, Catherine Neris, Bill Newton Dunn, Zita Pleštinšká, Giovanni Rivera, Zuzana Roithová, Heide Rühle, Leopold Józef Rutowicz, Salvador Domingo Sanz Palacio, Christel Schaldemose, Andreas Schwab, Eva-Britt Svensson, Jacques Toubon, Barbara Weiler, Marian Zlotea
Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed	Emmanouil Angelakas, André Brie, Colm Burke, Giovanna Corda, Jan Cremers, Benoît Hamon, Joel Hasse Ferreira, Filip Kaczmarek, Manuel Medina Ortega, José Ribeiro e Castro, Olle Schmidt
Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed (kodukorra art 178 lg 2)	Dragoș Florin David, Jan Olbrycht

PARLAMENDIKOMISJONIS TOIMUNUD LÕPPHÄÄLETUSE TULEMUS

Vastuvõtmise kuupäev	22.9.2008
Lõpphääletuse tulemused	+: 38 -: 0 0: 5
Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed	Jan Andersson, Edit Bauer, Iles Braghetto, Philip Bushill-Matthews, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Luigi Cocilovo, Jean Louis Cottigny, Jan Cremers, Proinsias De Rossa, Harlem Désir, Harald Ettl, Ilda Figueiredo, Joel Hasse Ferreira, Stephen Hughes, Ona Juknevičienė, Jean Lambert, Raymond Langendries, Bernard Lehideux, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Maria Matsouka, Mary Lou McDonald, Elisabeth Morin, Siiri Oviir, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Jacek Protasiewicz, Bilyana Ilieva Raeva, Elisabeth Schroedter, José Albino Silva Peneda, Kathy Sinnott, Gabriele Stauner, Ewa Tomaszewska, Gabriele Zimmer
Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed	Gabriela Crețu, Petru Filip, Sepp Kusstatscher, Ria Oomen-Ruijten, Csaba Sógor, Anja Weisgerber
Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed (kodukorra art 178 lg 2)	Wolfgang Bulfon, Iratxe García Pérez, Helmut Kuhne, María Isabel Salinas García