

Sotsiaalministeerium
Gonsiori 29
15027 Tallinn

Teie 21.03.2016

Meie 30.03.2016 nr 4/75

Lähetatud töötajate direktiivi muudatused

Lugupeetud Jevgeni Ossinovski

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi **Kaubanduskoda**) tänab Teid võimaluse eest avaldada arvamust Euroopa Komisjoni ettepanekute kohta Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (edaspidi ka **Direktiiv**) muutmiseks. Üldiselt toetame Eesti ja teiste liikmesriikide poolt 31.08.2015. a kirjas Euroopa Komisjonile toodud seisukohti ning leiame, et Direktiivi muutmine Komisjoni poolt ette nähtud kujul ei ole vajalik. Oleme seisukohal, et kehtiv õigus kindlustab lähetatud töötajatele juba piisava kaitsetaseme, mida aitavad veelgi paremini garanteerida uues jõustamisdirektiivis ette nähtud meetmed. Sealjuures leiame, et planeeritavad muudatused võivad õõnestada ausat konkurentsi ning muudavad lähetatud töötajate kasutamise ebamugavaks, mis, vastupidiselt eesmärgile ühist turgu tõhustada, selle toimimist hoopiski kahjustavad. Järgnevalt selgitame lähemalt, miks me Komisjoni ettepanekuid Direktiivi muutmiseks ei toeta.

Euroopa Liidu 28 liikmesriiki erinevad oluliselt oma majandusarengu taseme, maksu- ja sotsiaalhoolekandesüsteemide poolest, mistõttu ei saa nõuda, et kõik liikmesriigid oleks võimelised lähetatud töötajate osas kohaldama teiste liikmesriikide reegleid, mis võivad üksteisest küllaltki suurel määral erineda. Iseäranis ebamõistlik on riikidevaheliste suurte erinevuste tõttu nõude kehtestamine, mille kohaselt tuleks lähetatud töötajatele maksta sihtkohariigi töötajatega võrdset töötasu. Euroopa Liidu liikmesriikides, kus on kehtestatud palga alammäär, on vahe miinimumpalga suuruses ligi üheksakordne (1. jaanuari seisuga 2016 oli miinimumpalk Bulgaarias 215 eurot ning Luksemburgis 1923 eurot). Seetõttu on palgatingimuste nõudest kinnipidamine osale liikmesriikidest kindlasti üle jõu käiv ning viiks välistööjõu kasutamise võimaluse vähenemiseni, mis võib omakorda kaasa tuua ohtralt muidki probleeme. Kuna liikmesriigis endas ei pruugi alati olla piisavalt tööjõudu teatud tööde läbi viimiseks, kaasneb oht vajaliku tööjõu puuduse tekkimiseks. Teiselt poolt jällegi võib väheneda vaesemate liikmesriikide ettevõtete võimekus töötajaid lähetada, mis halvendab nende ettevõtete konkurentsivõimet.

Ühtlasi on töötasu traditsiooniliselt olnud töösuhte element, mille osas lepivad kokku töötaja ning tema tööandja. Ka Euroopa Liidu Toimimise Lepingu (ELTL) artikkel 152 rõhutab, et liit austab tööturu osapoolte sõltumatust, mis hõlmab ka töötingimuste sisustamist vastavalt poolte vajadustele. Töötajate kaitset aitab sealjuures tagada enamikes liikmesriikides kasutusel olev miinimumtasu nõue, mida töötasu kokkuleppimisel tuleb silmas pidada ning mis on kehtestatud



võttes arvesse riigi üldist sotsiaalmajanduslikku olukorda. Ettepanekutega tutvustatud idee maksta lähetatud töötajatele vähemalt lähetuse sihtkohariigi miinimumtasu võrdsustades nad kohalike töötajatega asetab tööandjatele aga eaproportsionaalselt suure koormuse, kuna ei arvesta riikide erinevat majanduslikku võimekust.

Märgime veel, et ETLT artikkel 153 punkt b sätestab selgelt, et direktiivide vastuvõtmisel töökeskkonna tingimuste kohta tuleb arvestada igas liikmesriigis kehtivaid tingimusi ja tehnilisi eeskirju ning hoiduda piirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdaks väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete loomist ja arengut. Meie hinnangul võivad Direktiiviga taotletavad muudatused osa liikmesriikides aga justnimelt VKE-de tegevust kahjustada.

Ühe õigustusena ühtsete töötingimuste, sh töötasu kehtestamiseks on ettepanekus toodud kuritarvituste vältimise vajadus. Meie hinnangul on kehtivas Direktiivis toodud kaitsemeetmed siiski piisavad, et tagada töötajate kaitse nende lähetamisel ühest Euroopa Liidu liikmesriigist teise. Hetkel kehtiv Direktiiv näeb ette vastuvõtva liikmesriigi poolt kohaldatavad peamised tingimused, mille tööandjad peavad töötajate jaoks tagama: maksimaalne tööaeg ja minimaalne puhkeaeg; töötasu miinimummäärad, kaasa arvatud ületunnitöötasud; tasulise põhipuhkuse minimaalne pikkus; töötajate vahendamise tingimused; töötervishoid, -ohutus ja -hügieen ning muud mittediskrimineerimise sätted. Seega tagab kehtiv kord Euroopa Liidu põhiõiguste harta põhimõtete nagu töötaja õiguse töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased, ning õiguse maksimaalse tööaja piirangule, igapäevastele ja –nädalastele puhkeaegadele ja iga-aastasele palgalisele puhkusele, rakendumise.

Nagu ka ettepanekutes välja toodud, on palju lähetatud töötajatega seonduvatest probleemidest põhjustatud olemasolevate reeglite puudulikkust rakendamisest. Sellise olukorra parandamiseks ei ole meie hinnangul tingimata vajalik muuta kehtivaid õigusakte, vaid rakendada efektiivsemalt olemasolevaid reegleid ja vajaduse korral võtta täiendavaid mõistlikke meetmeid. Pigem tulekski muudatuste tegemise asemel panustada liikmesriikidevahelisse koostöösse tagamaks tööeeskirjade selgus, et olukorras kus üks ettevõtte lähetab töötajad teise liikmesriiki, ei jääks töötajate õigused realiseerumata puuduliku info tõttu. Lisaks aitavad töölähetustega seonduvaid probleeme leevendada 2014. a jõustamisdirektiiviga sätestatud uued ja tõhusamad vahendid kõrvalhoidumiste, pettuse ja kuritarvituse vastu võitlemiseks ning nende eest karistamiseks. Muuhulgas näeb jõustamisdirektiiv ette kontrollimeetmed, mida liikmesriigid saavad kohaldada kindlustamaks lähetatud töötajate suhtes kohaldatavatest nõuetest kinnipidamist. Kuna direktiivi ülevõtmistähtaeg on liikmesriikide jaoks 18. juuni 2016, siis ei ole meie hinnangul ka mõistlik enne uue direktiivi jõustumist ning selles sätestatud meetmete rakendumist täiendavaid muudatusi vastu võtta.

Töötajatele parima võimaliku kaitse tagamine on nii töötajate kui tööandjate huvides ja väärib kahtlemata tähelepanu, kuid leiame, et õigusaktide muutmise asemel tuleks olulisemaks pidada seda, kuidas olemasolevaid õigusi-kohustusi korrektselt rakendada. Selleks, et säilitada mõistlik tasakaal töötajate vaba liikumise põhimõtte ning töötajate kaitse vahel leiame, et austada tuleb liikmesriikide tööturu osapoolte õigust sisustada töötingimused ning määrata



EESTI
KAUBANDUS-
TÖÖSTUSKODA

miinimumtöötasu vastavalt riigi üldisele majanduslikule seisukorrale ja võimekusele. Eelnevast tulenevalt ei toeta Kaubanduskoda Euroopa Komisjoni ettepanekuid Direktiivi muutmiseks. Ühtlasi anname teada, et soovime ka edaspidi olla Direktiivi muutmise protsessi kaasatud. Loodame, et peate võimalikuks meie tähelepanekuid arvesse võtta. Vajadusel oleme valmis oma seisukohti ka lähemalt selgitama.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Mait Palts

Peadirektor

Koostanud: Katre Rugo katre.rugo@koda.ee +372 604 0071

ESTONIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY / ЭСТОИЧСКАЯ ТОРГОВО - ПРОМЫШЛЕННАЯ ПАЛАТА
TOOM-KOOLI 17, 10130 TALLINN / REG NO 80004733 / TEL: +372 604 0060 / KODA@KODA.EE / WWW.KODA.EE /
WWW.ENTERPRISE-EUROPE.EE