



Europa



Phare ettevõtluse tugiprogramm - SMECA

Euroopa sotsiaal- ja tööhõivepoliitika

(Sotsiaaldialoog)



Sisukord

| | |
|-------------------|---|
| Sissejuhatus..... | 1 |
| | |

PEATÜKK I ÜHTNE TURG JA EUROOPA SOTSIAALPOLIITIKA

| | |
|---|---|
| 1. Ühisturu sotsiaalne külg..... | 4 |
| 2. Euroopa sotsiaalne dialoog..... | 4 |
| 3. Maastrichti protokolli uuendused... | 5 |

PEATÜKK II TÖÖJÕU VABA LIIKUMINE

| | |
|-------------------------------|----|
| 1. Põhimõisted..... | 7 |
| Kohaldamine..... | 7 |
| Vaba liikumise sisu..... | 8 |
| Vaba liikumise piirangud..... | 11 |

PEATÜKK III EUROOPA ÜHENDUSE TÖÖHÕIVE POLIITIKA

| | |
|---|----|
| Sissejuhatus..... | 12 |
| Euroopa Sotsiaalfond – sünn ja areng..... | 13 |
| Sotsiaalfond ja Ühtne Euroopa Akt..... | 14 |
| Kutseõpe..... | 16 |

PEATÜKK IV TÖÖSUHTED

| | |
|--|----|
| Tööleping..... | 18 |
| Sooline võrdsus..... | 18 |
| Tööaeg..... | 20 |
| Ohutus ja tervishoid töö keskkonnas..... | 21 |

PEATÜKK V ATÜÜPILISED AMETID

| | |
|------------------------|----|
| Osaline tööaeg..... | 27 |
| Tähtajaline töö..... | 28 |

SISSEJUHATUS

Ei ole lihtne anda mõnel lehel ülevaadet Ühenduse õigusaktidest tööhõive valdkonnas. Veelgi raskem on anda terviklikku pilti töötamist käsitlevast Ühenduse õigusest, mis on otseselt mõeldud neile lugejatele, kes Ühendusse kuuluvad. Ennekõike on vaja selgitada mõningaid mõisteid. See on teekonna algus, mis viib lugejad võimalikult lühikese aja jooksul Euroopa Liidu juriidilise kui ka poliitilise süsteemini

Me ei ole kindlad, kas saavutatud tulemus täidab täielikult meie esialgsed eesmärgid. Me oleme üritanud järgnevatel lehekülgedel käsitleda võimalikult suurt hulka teemasid, teadvustades piiratud ruumi ja vajadust “mitte hammustada suuremat tükki, kui suhu mahub”, vähemalt mitte meie projekti algfaasis. Oleme olnud sunnitud välja jätma teatavad punktid meie uurimustööst ning vältinud liigset detailidesse laskumist.

Eriline tähelepanu on pööratud Ühenduse piires tööjõu vaba liikumise temale, kuna Ühenduse ja liituda soovivate riikide tööjõuturu ühinemine annab suurepärase võimaluse nii uutele riikidele kui ka kõigile liikmesriikidele.

Samuti on erilise tähelepanu all kutseõpe ja Euroopa Sotsiaalfond, mis on äämiselt vajalikud vahendid iga Ühenduse liikmesriigi majanduslikul ja sotsiaalsel arenemisel ning eriti tähtsad riikidele, kelle arengut peab jõuliselt ja sobivaltoetama.

Mainitud on ka sotsiaalse dialoogi süsteemi Euroopa tasandil ja selle arengut. See süsteem omandab järjest suuremat tähtsust iga riigi tööstussuhete vormimisel. Me oleme erilist rõhku pannud Euroopa õiguse “loomise” protseduurile, milles osalevad kõik sotsiaalpartnerid.

Me oleme andnud lühikese ülevaate töötingimustest üldiselt ja lõpuks mainime teatavaid paindliku töö vorme toetudes viimastele Ühenduse direktiividele.

Mõningatel juhtudel on üksikuid institutsioone kirjeldatud nende ajaloolisest arengust lähtuvalt: see võib näida töö praktilise väärtusega vähe seotuna, kuid me tundsume, et pilguheit juurtele ja teadmine, et Ühendus on süsteem, mis jätkab arenemist ja täiustumist eesmärgiga luua tihedamaid ja efektiivsemaid suhteid liikmesriikide vahel, võiks olla käesoleva töö lugejatele abiks ning annaks käesolevale tööle suurema sügavuse.

PEATÜKK I

ÜHTNE TURG JA EUROOPA SOTSIAALPOLIITIKA

1. Ühisturu sotsiaalne aspekt

Piiride kadumine Euroopa Liidus, mis sai alguse 1985, on tänaseks reaalsus. Ühisturu lõpuleviimisega osutus võimalikuks kaotada igat sorti piirid – bürokraatlikud, rahalised, füüsilised ja tehnilised – see sai toimuda ainult tänu Ühenduse seadusandluse järjepidevale ja detailsele rakendamisele.

Ühisturu üks põhiprintsiipe on, et kõigil Liidu kodanikel on vabadus omada töökohta või tegutseda oma kutsealal ning samuti õigus elada ükskõik millises liikmesriigis.

Ühise piirkonna kontseptsioon ei ole siiski puhtalt kapitalistlik, mille tõestuseks on fakt, et õigus liikuda ja elada ükskõik millises liikmesriigis kehtib ka neile, kes ei ole enam või veel tööjõulised nagu näiteks pensionärid ja õpilased.

Ei ole olemas ühte Euroopa sotsiaalmudelit, vaid eksiteerib Euroopa sotsiaalpoliitika, mis põhineb subsidiaarsuse põhimõttel. Vastavalt sellele põhimõttele võivad Ühenduse institutsioonid sekkuda, kui riigi seadusandlus on puudulik või mittepiisav ning rakendada minimaalselt vajalikku kaitset töötajatele ja kodanikele üldiselt.

Alguses arutati laialdaselt võimaluse üle ühendada Euroopa sotsiaalpoliitikaid. Arutelu tulemuseks oli idee järkjärgult seadusandlust lähendada, alustades neist, mis takistasid konkurentsivõimet. Asutamisleping kaitses neid töötajaid, kes vahetasid elukohta tööjõulisusperioodi ajal, lubades neil kokku arvestada töötamise perioodid ja igast liikmesriigist kogunenud sotsiaalsed hüved, mis omakorda võrdsustas võrreldavad kohalike töötajatega.

Liikmesriigid olid siiski rangelt vastutavad oma sotsiaalpoliitika eest. Situatsioon hakkas muutuma 1970-ndatel, kui võeti vastu esimesed Euroopa Sotsiaalfondil põhinevad konkreetsete programmid. Selle faasi kestel määrati kindlaks kolm erinevat suunda Ühenduse sekkumiseks: elu- ja töötingimuste parandamine, töötajate kaasamine ettevõtte tegevusse, põhitöökoha saavutamine. Tulemuseks olid direktiivid kollektiivse koondamise, ettevõtte üleandmise ja lõpuks töödandja maksejõuetuse kohta.

1980-ndatel muutus “sotsiaalne dimensioon” Brüsseli institutsioonidele järjest olulisemaks. Selle tulemuseks olid mitmed õigusaktid, mis reguleerivad kõiki töötamise aspekte selge eesmärgiga sisse seada miinimumstandardid, mis garanteeriksid tööohutuse, soolise võrdsuse ja teised sotsiaalsed õigused.

Selle faasi lõpus, 9. detsembril 1989, allkirjastasid EMÜ liikmesriigid (välja arvatud Ühendkuningriik) Ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta.

2. Euroopa sotsiaalne dialoog

Esimesed sammud Euroopa kollektiivsele tegevusele said alguse Ühenduse algaastail. Esimesed tegijad sel areenil, mida ei saagi veel kutsuda “sotsiaalseks dialoogiks”, olid sektoraalsed ametiühingud, mis tegutsesid erinevates riikides ja Euroopa tasandil. Nende tegevus oli siiski suunatud vaid ühiste põhimõtete väljatöötamisele hästikirjeldatud valdkondades ja seda viidi ellu erinevat liiki sektoraalsete nõuandekomiteede (raua- ja terasetööstus, teetransport, jne) kaudu. Eesmärgiks oli anda Komisjonile nõu, kuidas formuleerida spetsiifilisi poliitikaid. Sellest nähtub, et selline kolmepoolne konsultatsioonimeetod (“valitsusorgan” pluss erinevad oponeerivad sotsiaalpartnerid)

osutus algusest peale vajalikuks ühenduse põhimõtteks. Praegu töötavad kuus sellist komiteed.

Alates 1970-ndatest on Euroopa sotsiaalpoliitika harmoniseerivateks institutsioonideks Tööhõive Alaline Komitee ja samaväärse tähtsusega Majandus- ja Sotsiaalkomitee.

Väljend "sotsiaalne dialoog" sündis just kolmepoolsete lepingute vastuvõtmise tõttu 1985. a. Val Duchesse'is (Brüssel). See sisaldas sotsiaalpartnerite vahelisi erinevaid konfrontatsioonivorme ja mõttevahetusi, mida toetasid Ühenduse institutsioonid eesmärgiga jõuda üldist huvi pakkuvates valdkondades ühisele seisukohale. Neist koosolekutest võtsid osa suurimad Euroopa ametiliitude esindajad nagu UNICE (Euroopa Tööstus- ja Tööandjate Konföderatsioonide Liit) eratööstuse esindajana, CEEP (Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskus) riigi huvide esindajana ja ETUC (Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon) töötajate ametiühingute esindajana

Val Duchesse esimene koosolek oli pettumustvalmistav. Kuid peab siiski mainima, et sel algfaasil oli CEEP ja ETUC vaheline kokkulepe, mis ei olnud küll kollektiivne kokkulepe selle traditsioonilises mõttes, siiski siduvam tulemus kui lihtsalt ühine arvamus.

Tänapäevaks on selliste koosolekute tulemuseks 15 ühisarvamust majanduskasvu, uute tehnoloogiate juurutamise, hariduse, kutseõppe, jne. kohta.

Sotsiaalpartnerite vahelise dialoogi tähtsust on rõhutatud ka Ühtses Euroopa Akti (1987) art. 118 B (nüüd art. 139), mis volitab Komisjoni edendama Euroopa sotsiaalpartnerite vahelist dialoogi, mis võib viia, poolte mõlemapoolisel nõusolekul, reaalse kollektiivlepinguni. Seda mõtet käsitleti uuesti Maastichti lepingu art. 118 B, mida selgitatakse allpool.

3. Maastrichti lepingu uuendused

A) ART. 118 A JA SOTSIAALPARTNERITE ROLL

Maastrichti leping sotsiaalpoliitika kohta (sisaldus Euroopa Liidu asutamislepingus ning samuti Euroopa Ühenduste asutamislepingus läbi Amsterdami lepingu) on rõhutanud sotsiaalpartnerite tegevuse eriti olulist rolli Euroopa tasandil.

Esimene uuendus on seotud Komisjoni kohustusega edendada poolte vahelist sotsiaalset dialoogi ja nendega Ühenduse otsuste vastuvõtmisel konsulteerida.

Vastavalt protokollile art. 118 a – nüüd EÜ asutamislepingu art. 138 – võib sotsiaalpartneritega konsulteerimine toimuda a) enne kui Komisjon esitab sotsiaalküsimusi puudutava ettepaneku, et saada Ühenduse sekkumises kohta "võimalikku suhtumist", või b) ettepaneku esitamise järel sotsiaalpartneritele arutamiseks pärast (võimaliku) Komisjoni otsuse formuleerimist. Viimasel juhul esitavad pooled Komisjonile oma arvamusel või isegi soovitusel.

Kõnealune eeskiri on üldine ja peab olema kajastatud kõigis Ühenduse programmides: direktiivides, soovitusel ja otsustel. Poolte arvamusel võivad olla ühised või eraldiseisvad.

Seejärel toimub üldine protseduur, mis sisaldab sotsiaalpartnerite vahelist kohustuslikku konsulteerimist, mis ei ole aga siiski siduv.

Teine uuendus on veelgi tähtsam: sotsiaalpartnerid võivad konsulteerimisalvele vastata sooviga jõuda konsulteeritavas küsimuses oma kokkuleppele.

Seega võib sotsiaalpartnerite algatus asendada Komisjoni sekkumist. Poolte kokkuleppel on õigus peatada Komisjoni programm üheksaks kuuks, mida on võimalik poolte ja Komisjoni kokkuleppel pikendada.

See on ülioluline uuendus, kuna kõnealune artikkel sätestab õigusallika (st. kollektiivlepingute) ülemuslikkuse, kuigi ainult teatavaks ajaperioodiks.

Nende uute volituste esimesteks tulemusteks olid raamlepingute vastuvõtmine lapsepuhkuse (direktiiv 96/34), osalise tööajaga töötamise (direktiiv 97/81) ning tähtajalise töö (direktiiv 99/70) kohta.

Selline meetodika on viinud muudatusteni ja on tekitanud üldist vastukaja liikmesriikide tööstussuhete tõlgendamisel.

“Itaalia tingimissüsteemi” surve on olnud märkimisväärse tähtsusega. Töötamist puudutava EMÜ direktiivi vastuvõtmisele eelnevad tegelikult sotsiaalpartnerite vahelised läbirääkimised, mille käigus üritatakse, ministeeriumi palvel, jõuda direktiivi teema suhtes sellisele kokkuleppele, mida esitada juhtnööriks seaduseandlikele organitele.

Selline meetod annab Itaalia väike- ja keskmiste ettevõtete konföderatsioonile võimaluse teha ettepanekuid ja suunata tähelepanu meetmetele, mis on suunatud sellisele turuosale, mille vajadused ja nõudmised on tihti täiesti erinevad suurettevõtete omadest.

B) ART. 118 B JA EUROOPA KOLLEKTIIVLEPINGUD

Oleme maininud, et art. 118 B (nüüd EÜ asutamislepingu art. 139) sätestab, et sotsiaalne dialoog võib viia kollektiivlepingute loomiseni.

Vastavalt samale artiklile saab Euroopa kollektiivlepingut rakendada kahel viisil: kas vastavalt iga üksiku riigi sotsiaalpartnerite tööviisile ja praktikale, või Nõukogu poolt Komisjoni ettepaneku suhtes tehtud otsuse baasil.

Esimese lahenduse probleemiks on “kollektiivlepingu” erinev tähendus erinevate liikmesriikide kohtusüsteemis. Seda probleemi puudutati ka Sotsiaalprotokollis, vastavalt millele tuleb Euroopa lepinguid luua vastavalt igas liikmesriigis kehtivatele seadustele ja need ei tohi tekitada liikmesriikidele lisakohustusi Euroopa lepingu otsesel rakendamisel ega muuta siseriiklikku seadusandlust (nagu juhtuks Itaalias, kus *erga omnes* lisamine kollektiivlepingule tähendaks konstitutsiooni muutmist).

Niisiis, meie hüpoteetiline Euroopa kollektiivleping võiks moodustada aluse lepingule, mida võetakse vastu ja rakendatakse igas liikmesriigis siseriiklike kollektiivlepingute abil.

Teine art. 118 poolt pakutud moodus, Euroopa lepingute kohaldamine Nõukogu otsuse läbi, ületab erinevate riikide seadusandluste poolt kollektiivlepingute loomisele seatud takistused. Nimetatud säte näeb ette võimaluse, et Ühendusega seotud küsimusi käsitlev Euroopa kollektiivleping muutub partnerite taotlusel Ühenduse õiguse otseseks allikaks.

Seadusandliku allika ja Nõukogu otsuse vahelise suhtega seoses ei saa Nõukogu kollektiivlepingu sisu muuta, Nõukogu saab selle kas heaks kiita või *tervikuna* tagasi lükata.

Vastavalt art. 118 B otsustab Nõukogu Ühendusega seotud küsimuste üle kvalifitseeritud häälteenamusega (EÜ asutamislepingu art.137: töötajate ohutus ja tervisekaitse, töötingimused, töötaja teavitamine ja konsulteerimine, tööturult kõrvale jäänud inimeste integreerimine, meeste ja naiste võrdne kohtlemine töökoha saamisel ja töötamise ajal). Teatavates sama artikli punktis 3 kirjeldatud valdkondades (sotsiaalkindlustus, töötaja kaitse vallandamise korral ja muud) peab otsusetegemine toimuma ühehäälselt.

Vaatamata sellele, et art. 118 B viitab mõistele “otsus”, kasutatakse seda siiski selle mõiste üldises tähenduses. Tegelikult on kuni tänapäevani kollektiivlepinguid Ühenduse õigusallikateks muudetud läbi direktiivide.

Euroopa Töönõukogud kuuluvad sellesse kategooriasse. Need teevad tegelikult koostööd ametiühingute esindajatega ühe tööstusüksuse siseselt ja vaatamata faktile, et need eksisteerivad ainult ühendustes, mis annavad tööd rohkem kui 1000 inimesele, võivad esindada esimest ühtlustamise etappi – lepingute sätteid, mis on riikides erinevad. Neid sätteid kohandatakse Euroopa kollektiivlepingu moodustamiseks, mis alustades kohalikest vajadustest, moodustavad lähtepunkti ühiste huvidega tagatud seadusesätete loomisele.

PEATÜKK II TÖÖJÕU VABA LIIKUMINE

1. Põhimõisted

Isikute õigus Euroopa Ühenduse siseselt vabalt liikuda on sätestatud EMÜ asutamislepingu artikliga 38.

Sisuliselt keelustab see õigus liikmesriikide töötajate suhtes igasuguse diskrimineerimise rahvuse pinnal seoses järgnevaga:

- Töökoha saamine;
- Töötingimused;

ning hõlmab töötajate õigust liikuda elukohariigist mis tahes liikmesriiki töötamise eesmärgil, elada sihtkohariigis ja õigust jääda elama sellesse riiki pärast töökoha saamist.

Töötajate õigus vabalt liikuda saavutati järkjärgult, nagu sätestatud asutamislepingu art. 39 (nüüd art. 40). Esimene faas jõustati määrusega nr. 15, 1961, mis tühistas viisanõude riiki sisenemiseks ning nõudis ainult päritoluriigi poolt välja antud kehtiva isikut tõendava dokumendi või passi olemasolu. Selle määruse kohaselt sai teise liikmesriigi kodanikku tööle võtta ainult juhul, kui lühikese perioodi (kolm nädalat) jooksul pärast vaba töökoha registreerimist pädevas asutuses ei suudetud kohalikku töötajat leida.

Teine etapp saavutati määrusega nr. 38, 1964. See sätestas töötajale õiguse saada palgalist tööd teise liikmesriigi territooriumil, kui vabast töökohast teavitati vastavat tööhõiveasutust ja tal tekkis õigus kandideerida igale vabale töökohale ükskõik millises liikmesriigis. Vastavalt *kaitsemeetmele*, mis jätkas eksisteerimist, oli igal liikmesriigil õigus ülalloodud sätet vältida, kui vastavale kutsele oli teatavas piirkonnas tööjõu küllus.

Protsess viidi lõpule 1968 a. määruse nr. 1612 ja direktiivi nr. 360 vastuvõtmisega. Tänapäeval moodustavad need Ühenduse õiguse põhialuse töötajate vaba liikumise valdkonnas.

2. Kohaldamine

Vaba liikumise eeskirjad kehtivad ainult *palgatöö* kohta. Loomulikult peetakse siin kellegi jaoks töötamise all silmas Euroopa Ühenduse ja EÜ Kohtu definitsiooni, sest tegelikult ei ole sellist terminit ei asutamislepingus ega sellega seotud õigusaktides mainitud.

Seega, sellise suhte põhiliseks omaduseks on tingimused, mille kohaselt isik pakkub oma teenuseid, mingi kindla ajaperioodi jooksul, kellegi heaks või kellegi juhtimise all ning saab selle eest palka¹.

Ei ole oluline, et töötaja oleks päritoluriigis kvalifitseeritud “palgatöötaja”, kuna ta võis olla füüsilisest isikust ettevõtja või töötu. Oluline on, et töötaja siseneb teise riiki selleks, et otsida töökohta kellegi alluvuses.

Peab märkima, et töötajate vaba liikumise kohta käivad eeskirjad kehtivad ka osalise töötaja kohta, isegi kui töötasu on madalam kui tegelik miinimumpalk, mis on arvestatud vastavalt selle riigi kriteeriumitele, kus teenuseid pakutakse.

Maksimaalse riigis viibimise perioodi suhtes on kohus tunnistanud töötaja õigust jääda riiki kohaliku seadusandluse poolt sätestatud ajaperioodiks, juhul kui töötaja suudab tõestada, et jätkab töökoha otsinguid ja tal on reaalsed võimalused töökohta saada¹.

Selle õiguse kasutamise esmane tingimus on, et isik on ühe liikmesriigi *kodanik*..

Töötajate vaba liikumise eeskirjad kehtivad ka pereliikmetele: määrus nr. 1612 annab võõrtööliste peredele õiguse elada selle liikmesriigi territooriumil, kus töötajal on töökoht. Töötaja abikaasal ja lastel on samuti õigus selle liikmesriigi territooriumil kellegi heaks töötada, isegi kui nad ei ole ühegi liikmesriigi kodanikud.

3. Vaba liikumise sisu

Vastavalt Euroopa Ühenduse asutamislepingu art. 7 on “igasugune diskrimineerimine rahvuse pinnal keelatud”. Kõnealust printsiipi on reguleeritud mitmete meetmetega.

3.1 Võimalus saada tööd

Määruse nr. 1612 art. 1 sätestab, et Ühenduse töötajal on õigus saada tööd teise liikmesriigi territooriumil vastavalt riigi seadusandlusele, reguleerivatele ja administratiivsetele eeskirjadele, mis reguleerivad kohalikku tööhõivet.

Veelgi enam, töötajal on õigus teise liikmesriigi territooriumil saada tööd võrdsetel alustel kohalike elanikega. Määruse 1612 art. 3 sätestab, et siseriiklike määruseid, mis on vastuolus ülaltoodud printsiibiga kohaldada ei saa, art. 7.4 seab piirangud ka era-, üksikisiku ja kollektiivsele autonoomiale, muutes siseriiklikud diskrimineerivad seadusesätted kehtetuks.

3.1.1 Kompensatsioonimehanismid töökohtade pakkumise ja nõudluse vahel

Töötajate vaba liikumise põhimõte eeldab, et süsteem levitab ja vahetab liikmesriikide vahel infot töökohtade pakkumise ja nõudluse kohta. Vastavalt sellele eeldusele peab teavitama teiste liikmesriikide tööhõiveameteid, kes on teatanud tööjõu ülejäägist selles valdkonnas, töökohtadest, mida ei suudeta täita kohaliku tööjõuga.

27. juuli 1992 määrus nr. 2434 tegi selle protseduuri lihtsamaks ja tühistas määruse nr. 1612 (art 20), mis lubas liikmesriigil paluda Komisjonipoolset kompensatsioonimehanismide peatamist juhul, kui nende tööturgu on häiritud.

¹ Kohus, 3. juuli 1986, kohtuasi 66/85, *Lawrie-Blum v. Land Baden-Wurtemberg*.

¹² Kohus, 26. veebruar, 1991, kohtuasi 292/89, *The Queen v. Immigration Appeal Tribunal, ex parte Antonissen*.

Lõpetuseks peab mainima, et peale määruse nr. 2434 heakskiitmist algatas Euroopa Komisjon EURES (Euroopa Töövahendussüsteem) infovahetusvõrgu, mille eesmärgiks on parandada koostööd ja infovahetust kõnealusel valdkonnas.

3.1.2. Kvalifikatsioonide vastastikune tunnustamine

Takistuseks töötajate vabale liikumisele võib saada fakt, kas tööd otsival isikul on vastav diplom. Kuna sellise tõendi saamist reguleerivad erinevates riikides erinevad seadused, võib see tähendada erinevate liikmesriikide poolt väljastatud diplomite vastastikust mittetunnustamist ja see võib muutuda takistuseks riikidevahelise töö saamisel. Seda küsimust käsitletakse hiljem peatükis I.

3.2 Võrdsed töötingimused

Asutamislepingu art. 39.2 keelustab igasuguse diskrimineerimise võimalusele saada tööd, kuid samuti ka võimalusele saada kompensatsioone ja teistele töötingimustele, mida on põhjalikumalt käsitletud määruse 1612 art. 7.1, mis toob välja nimekirja "töötingimustest" ja kompensatsioonimeetmetest, eeskirjadest vallandamisel ning ümberõppest töötuks jäämise korral. Kohus on teatanud, et kompenseerimisega seotud elemendid, nt hüvitised, ning samuti eeskirjad töötatud aastate arvutamiseks kuuluvad samuti "töötingimuste" valdkonda.

Töötajate võrdse kohtlemise põhimõtet peab järgima nii õigusaktides ja eeskirjades kui ka kollektiivsetes ja töölepingutes, pidades silmas eelpool mainitud võrdset õigust saada tööd.

Samuti peab märkima, et eeskirjad keelavad nii otsest kui kaudset diskrimineerimist. Viimane tähendab, et teatud tingimused kehtivad kõigile töötajatele võrdselt, kuid mis tegelikkuses avaldab võõrtööliste eriti ebameeldivat mõju, nt. elamisluba.

Lõpetuseks on oluline välja tuua fakt, et Ühenduse õigus teeb siiski vahet kodanike ja võõrtööliste vahel, nimelt viimased ei saa kuuluda avalike teenuste juhtkonda ja omada riigitöötaja ametikohta.

3.3 Võrdne õigus sotsiaalsetele garantiidele ja maksusoodustustele

Vastavalt määruse 1612 art. 7.2. tingimustele saab võõrtööline sotsiaalseid garantiisid ja finantshüvesid võrdselt kohalike töötajatega.

Vastavalt Kohtule on sotsiaalsed garantiid need, töölepinguga seotud või mitte, mida kohaldatakse kohalikele töötajatele proportsionaalselt nende objektiivsele staatusele või lihtsalt tänu faktile, et nad elavad kodumaal².

Näiteks on sotsiaalse garantii mõistet kohaldatud intressivaba laenu andmisel madala sissetulekuga peredele, kes mahuvad valitsuse poolt sündivuse suurendamise programmi raamidesse.

Seoses finantshüvedega on Kohus väitnud, et võrdse palga printsiip muutub mõttetuks, kui seda saab rikkuda diskrimineerivate siseriiklike tulumaksuseadustega.

3.4 Võõrtöölise perkonna kohtlemine

²³ Kohus, 31. mai, 1979, kohtuasi 207/78, Süüdistaja v. *Even e Office national des pensions pour travailleurs salariés*.

Määruse 1612 art. 11 laiendab õigust saada tööd sihtriigis ka töötaja abikaasale ja tema lastele, kes on alla 21 või tema ülalpeetavatele samadel tingimustel kui sihtriigi kodanikud, lastel peab olema ligipääs haridusele üldiselt, õpipoisi staatusele ja kutseõppele (art. 12).

Kohus on määruse kohaldamist laiendanud seoses sotsiaalsete garantiidega ja finantshüvedega samale kategooriale vastavalt arusaamale, et “hüve, mida pereliige võib saada, on tegelikult sotsiaalne garantii töötajale endale”.

3.5 Sisenemine ja elukoha õigus

Vastavalt asutamislepingu art. 39.3 koosneb töötajate vaba liikumise põhimõtte õigusest liikmesriikide piires vabalt liikuda, kandideerida tööle ja viibida teises liikmesriigis töötamise eesmärgil.

Direktiiv nr. 68/360 seletab nende õiguste tähendust ja art. 3 kehtestab, et liikmesriigid võivad lubada siseneda nende riigi territooriumile kehtiva isikut tõendava dokumendi või passi esitamisel ja ei tohi nõuda sissesõiduviiisid ega muid võrdväärseid dokumente.

Kõige tähtsam informatsioon direktiivis nr. 360 on aga elamisõigus: art. 4 välistab vajaduse elamisloa järele ja seadustab dokumendi nimega “elamisluba”. Selle väljastamiseks võib liikmesriik nõuda vaid järgnevat:

- a) Kehtiv dokument, millega töötaja riiki sisenes;
- b) Tööandjapoolne kinnitus või töötõend.

“Elamisluba” peab sisaldama märkust, et see on väljastatud vastavalt määrusele nr. 1612/68. See peab kehtima tervel dokumendi väljastanud liikmesriigi territooriumil ja kehtima vähemalt viis aastat alates väljastamiskuupäevast ning peab olema automaatselt pikendatav.

Ülaltoodud dokumenti ei saa töötaja lihtsalt põhjendusega, et ta on töötu, sest on ajutiselt töövõimetu haiguse või õnnetuse tagajärjel või on temast mitteolenevatel asjaoludel jäänud töötuks, seda peab täielikult tõendama pädev tööhõiveamet. Viimasega seoses lubab direktiiv nr. 68/360 kehtestada piirangu elamisperioodile, kui luba pikendatakse esimest korda.

Vastavalt EÜ Kohtu tõlgendustele elamisõigust käsitlevate määruste kohta, on Kohus otsustanud, et elamisloa väljastamine ei ole mitte mingil juhul siseriiklik võimupädevus. Tegelikult tuleb dokument väljastada igaühele, kes suudab tõestada, et tal on õigus sellist dokumenti saada ja kes esitab nõutavad dokumendid.

Selle väite tagajärjeks on, et vajalike protseduuriliste dokumentide puudumine ei õigusta maalt väljasaatmist. Kohus täpsustas hiljem, et karistused formaalsuste täitmata jätmise eest on põhimõtteliselt Ühenduse õigusega kooskõlas seni, kuni nende täitmiseks on seatud “mõistlikud” tingimused ja karistus ei ole ebavõrdselt suur rikkumisastmega võrreldes ja need ei osutu isikute vaba liikumise takistajaks.

Töötajate pereliikmed, kellele määrus nr. 1612 kindlustab elamisõiguse, koosnevad abikaasat, järglastest vanuses alla 21 või ülalpeetavatest, samuti ülalpeetavatest sugulastest nii töötaja kui abikaasa suguvõsas.

Pereliikmete elamisõigust ei saa rakendada, kui töötaja ei suuda võimaldada majutust, mida peetakse *normaalseks* kohalikele töötajatele. Kohtul on olnud võimalus rõhutada, et majutuse sobivus peab kehtestatud tingimustele vastama pere ühinemise momendil, kuid ei pea kehtima kogu riigis viibise perioodi jooksul. Järelikult on siseriiklik määrus, mis kehtestab pereliikmete elamisloa pikendamise sõltuvaks tingimustest, et nad jätkavad elamist piisavalt heades tingimustes, vastuolus Ühenduse õigusega.

Asutamislepinguga sätestatud elamisõigus annab teatavatel tingimustel võõrtöölisele õiguse jääda liikmesriigi territooriumile pärast töö lõppemist. Määrus nr. 1251/70 toob välja sellised tingimused töötamise ja elamise ajal, tunnistades pensionäride ja ajutiselt töövõimetute ning piiriüleste töötajate õigusi. Pereliikmetel on sarnased õigused ja neid kohaldatakse ka pärast töötaja surma.

Järgneva kolme direktiiviga³ tunnustati samuti elamisõigust teistes mitteaktiivsetes kategooriates nagu pensionärid, kes töötamise ajal ei kasutanud vaba liikumise õigust, õpilased, ning iga kodanik üldiselt, kel ei olnud võimalik kasutada vaba liikumise õigust Ühenduse õiguse ebatäpsuste tõttu. Neil juhtudel on elamisõigust taotleval inimesel tarvis esitada tervisekindlustuspoliis ja omada piisavalt rahalisi vahendeid, et vältida sihtkohariigi sotsiaalkindlustussüsteemi liigset ülekoormamist.

4. Vaba liikumise piirangud

4.1 Avalik kord

Asutamislepingu art. 39.3 sätestab, et vaba liikumise õigust võib piirata avaliku korra, julgeoleku ja tervisega seotud asjaolude tõttu. Viimasega seoses on direktiivil nr. 64/221 art. 4 lisa, milles tuuakse välja haigused, mille tõttu on riigil õigus sisenemisest keelduda. Kui selline haigus peaks aga ilmnema pärast elamisloa saamist, ei saa see olla väljasaatmise ega elamisloa pikendamisest keeldumise põhjuseks.

Avaliku korra, julgeoleku või tervisega seoses sätestab direktiiv selgelt, et ettevõetavad meetmed peavad põhinema “eranditult asjaomase isiku isiklikul käitumisel”, ega tohi olla mõjutatud majanduslikest kaalutlustest (art. 2.2). Kohtu otsuse alusel ei õigusta vastavate meetmete kasutamist “üldise ennetustöö” põhimõtteid, ja veelgi enam, et selline käitumine ei tohi toimuda üldise seaduskuulekuse tagamise raames, vaid peab sisaldama “tegelikku tõsist ohtu ühiskonna fundamentaalsetele huvidele”. Kuigi vastavalt Kohtu arvamusel, ei saa sellist tõsist ohtu eksisteerida, kui sihtkohariigi elava liikmesriigi kodaniku sellist käitumist ohjeldatakse konkreetsete meetmetega.

Lõpetuseks, protseduuriliste garantiidega seoses on Kohus arutanud välismaalase õiguskaitse küsimust: Kohus on otsustanud, et sanktsioonide kehtestamise põhjustest ning õiguskaitsevahenditest peab isikut informeerima samaaegselt, põhjused peavad olema üksikasjalikult põhjendatud ja täpsed ning võimaldama isikul enda huvisid kaitsta; väljasaatmise meetmeid ei tohi rakendada enne kui asjaomasel isikul on, vastavalt direktiivi artiklile 8, olnud võimalus kohtuotsus edasi kaevata

³ Direktiivid 90/364, 90/365, 90/366. Kohtuotsusega 7/7/92 (menetlus 295/90) Euroopa Kohus nimetas viimase tühiseks, kuna see põhines ekslikult art. 235, 7.1 (nüüd vastavalt art. 308 ja 6) asemel. See asendati hiljem direktiiviga 93/96 29.oktoober, 1993.

4.2 Töötamise keeld avalikus teenistuses

Vastavalt asutamislepingu art. 39.4 ei kohaldata vaba liikumise sätteid “tööle avalikus teenistuses”.

Peab märkima, et selline artikkel oma sõnasõnalises tähenduses enam ei kehti. Avaliku sektori eksisteerimine laialdastes, eriti majanduslikes tegevustes, sundis Kohut seda eeskirja tõlgendama kui kitsendavat asjaolu, mis piirab asutamislepinguga garanteeritud põhivabadust..

Kodakondsuse nõuet saab seaduspäraselt nõuda vaid ametikohtadel, mis nõuavad riigivõimu kasutamist ja seal, kus on kohustus kaitsta riigi ja teiste riigiorganite huve.

Selle tulemusena on teiste liikmesriikide kodanikel õigus töötada riigihaiaglate õdedena ja õpetada riigikoolides.

Fakt, et avalikus sektoris töötav võõrtöeline võib edasiste ametikõrgenduste tõttu saada töökoha, mis peaks kuuluma kodanikele, ei tekita käesoleva põhimõtte kohaldamisel probleeme. Kui ühelt poolt asutamislepingu art. 39 keelustab diskrimineerimise töölevõtmisel, siis teiselt poolt on nõus võõrtööliste erinevate karjääri arengutega.

PEATÜKK III

EUROOPA ÜHENDUSE TÖÖHÕIVEPOLIITIKA

1. Sissejuhatus

Üheks Rooma lepinguga liikmesriikidele seatud eesmärkidest on hoida kõrget tööhõive taset (art. 2). See on loomulikult kiiduväärne, kuid siiski üsna ambitsioonikas eesmärk, sest selle saavutamiseks peaks Ühendus välja pakkuma vahendid ja volitused aktiivse tööhõivepoliitika arendamiseks ja olema võimeline neid kasutama.

Kahjuks ei ole see reaalne, kuna siimaani on otsused tööhõivepoliitika kohta jäänud peamiselt liikmesriikide pädevusse.

Praeguste eeskirjade eesmärk atüüpiliste töösuhete (osaline tööaeg, tähtajaline töö, ajutine töötamine) kohta on ühtlustada teatavaid aspekte selliseid suhteid reguleerivates seadustes, hoidudes mõjutamast selliseid töösuhteid, mida Euroopas on kasutatud töökohtade loomise põhimõtete rakendamisel (eriti "koolitus ja töö" suhted).

Tööajaga seoses reguleerib 1993 a. direktiiv nr. 104 tööaja jaotamist (vahetused, maksimaalne tööaeg, vaheajad, jne.), kuid ei puuduta paindlikkust või normaalse tööaja vähendamist, mis on otseselt tööhõive teemaga seotud.

Ühenduse programmidest puuduvad täielikult tööstaazi puudutavad küsimused (aeg töö alustamisest pensionini), majanduslik abi töötuse korral ja majanduslikud stiimulid uute töökohtade loomisel.

Need küsimused on jäetud täielikult iga liikmesriigi pädevusse ning seega puudub ühtsus ühendusesisestes eeskirjades ja programmides.

Ülaltoodut silmas pidades ei tohi nüüd arvata, et Euroopa lepingute baasil on võimatu rakendada konkreetseid põhimõtteid tööhõive edendamiseks. Siinkohal on kasulik meenutada CECA lepingu art. 56 par. 2 –ga Ühendusele antud sekkumise õigust söe- ja terasetööstuse ümberorganiseerimisest tulenenud tööhõive probleemides. Rooma lepingu uus art. 139 aga tähtsustas kollektiivseid lepinguid Euroopa tasandil, millega oleks võimalik lahendada tööaja paindlikkuse/vähendamise probleeme, kuna kollektiivlepingud on paindlike lahenduste ja järkjärgulise lähenemisega paremaks lahenduseks kui seadusandlikud aktid.

Ülaltoodut kõrvale jättes põhineb Rooma lepinguga algatatud Ühenduse tööhõivepoliitika ühel põhimõttel ja ühel institutsioonil: põhimõtteks on ühendusesisene töötajate vaba liikumine ja institutsiooniks on Europa Sotsiaalfond.

2. Euroopa Sotsiaalfond – sünd ja areng

Euroopa Sotsiaalfondi institutsioon põhineb Euroopa Liidu asutamislepingu peatükk kaks punkt III (art. 146-148) sätetel.

Art. 146 sätestab fondi loomise kindla tööhõivealase eesmärgiga: selle ülesandeks on Ühenduse piires edendada töö võimalusi ja töötajate geograafilist ja tööalast mobiilsust.

Ühenduse neljakümneaastase eksisteerimise jooksul on fondi tegevusmeetmeid korrigeeritud mitmel korral, viimased reformid toimusid 1998. a. ja edasine lihtsustumine toimus aastal 1999.

Esimese etapi ajal (1960-1972) oli fondi toetamise eesmärgiks kaks kindlat töötajate kategooriat: töötud ja need, kes jäänud tööstuse reorganiseerimise keskele. Fondi eesmärk oli aidata, koostöös huvitatud liikmesriigiga, rahastada selliseid tegevusi, mis abistaksid töötajaid professionaalsel pinnal ja edendada töötajate mobiilsust.

Esimene täiendus tehti teatavate puuduste ilmnemise tõttu (peamiselt fakt, et raha suunati *kaudselt*, teiste sõnadega liikmesriikidele ja mitte otse töötajatele ja *a posteriori*, st pärast seda, kui riik oli lubatud fondi toetusega programmi ellu viinud ja raha ette maksnud ning seda tehti *automaatselt* ilma võimaluseta jagada toetust vastavalt määratud eelistustele). Art 126 eelnev tekst ütles, et üleminekuperioodi lõpus antakse fondile vastavalt art. 146 kirjeldatud eesmärkidele uued ülesanded.

Uue fondi (1972-1983) põhiolemus oli eelmisest üsna erinev. Esiteks, rahastamine hakkas toimuma omavahenditest, mis eraldati Ühenduse üldeelarvest. Teiseks, fondi rahadele oli ligipääs nii riiklikel organitel kui ka erasektoril. Lõpetuseks, automaatset rahastamist vähendati märkimisväärselt.

80-ndate algul toimus liikmesriikides suur töötuse laine (mõnedes tugevamalt kui teistes), mis viis uute reformideni.

Uue reformi (1983-1988) eesmärgiks oli Nõukogu otsuses nr. 83/516 sissejuhatavates sätetes kirjeldatu: Fond peab toetama nende programmide rakendamist, mille eesmärgiks on kindla töökoha saamiseks vajalik kutseõpe ja töökoha saamise võimaluste loomine noortele ja ebasoodsas olukorras olevatele töötajatele, ning samuti regionaalse ebavõrdsuse vähendamine tööturul.

Toetuse saajad peavad olema esmajärjekorras noored vanuses alla 25, eriti need, kellel puudub piisav kutseharidus ja need, kes on olnud pikemat aega töötud (st need, kellel ei ole olnud tööd viimase 12 kuu jooksul). Selliste eesmärkide täitmiseks jagatakse 75% fondi rahadest. Fond võib toetada ka inimesi, kes on üle 25, nagu mainitud eelpooltoodud otsuses nr. 516 (eriti neid, kes on olnud töötud pikemat aega, naise, kes soovivad uuesti tööle asuda, puuetega inimesi, väike- ja keskmise suurusega ettevõtete töötajaid, kelle ümberõpe osutub vajalikuks tänu uute tehnoloogiate juurutamisele).

Rahastamise territoriaalne kohaldamine nõuab Ühendusesiseste peamiste prioriteetide väljaselgitamist, kuna Ühenduses on suur arv pikaajalisi töötuid ja/või toimub hulgaliselt tööstuslikke või sektoraalseid ümberkorraldusi.

Nagu eelpool mainitud, võivad Fondi toetust saada nii avalik kui erasektor, reeglina 50% ulatuses programmi kogumaksumusest

Nõukogu on oma määrusega nr. 2950 (1983) täpsustanud kulutuste liigid, millele on õigus fondi toetust taotleda.

Põhimõtteliselt on nende kulutuste eesmärgiks kutseharidus, sõidukulud ja lisakulud neile, kes alustavad kutseõpet, töökoha kohaldamine puuetega inimeste töölevõtmisel, teenused, mille eesmärgiks on abistada võõrtöolistel ja nende peredel liikuda uude piirkonda

ja sellesse integreeruda; maksimaalselt 12 kuu jooksul abirahade maksmine töö saamiseks noortele, kes on alla 25 või pikaajalistele töötutele ajutistes või alalistes töökohtades või kutsekvalifikatsiooni omandamine, mis aitab töötajal leida kindel töökoht. Selliseid abirahasid antakse 15% ulatuses kõnealuse riigi tööstustööliste keskmisest brutopalgast.

3. Euroopa Sotsiaalfond ja Ühtne Euroopa Akt

EÜ asutamislepingu art 130 A ja 130C (praegu (158 ja 160) sätetega on Ühtne Euroopa Akt kehtestanud eesmärgi tugevdada ühendusesisest majanduslikku ja sotsiaalset ühtsust erinevate piirkondade tööstusliku arengutaseme erinevust vähendades.

Käesoleva eesmärgi saavutamiseks sätestab asutamislepingu art. 130 D (praegu 161) fondide (nende hulgas Euroopa Sotsiaalfondi) reorganiseerimise struktuurilistel eesmärkidel. Selle tulemusena muudeti fondi tegevust suures ulatuses. Selle sätte baasil tegi Komisjon ettepaneku ja Nõukogu võttis vastu määruse nr. 2052/88, mis kirjeldab struktuuriliste muudatuste eesmärke ja meetodeid:

Määrus sätestab viis prioriteetset eesmärki:

- 1) Vähemarenenud piirkondade arengu ja struktuurilise kohandamise edendamine;
- 2) Taandarenevate tööstuspiirkondade rehabiliteerimine;
- 3) Võitlus pikaajalise töötusega;
- 4) Noorsoo tööellu liitmise hõlbustamine;
- 5) Põllumajanduslike struktuuride kohandamise kiirendamine ja maapiirkondade arengu edendamine.

Euroopa Sotsiaalfond koostöös kahe teise fondiga (Euroopa Põllumajanduse Arendus- ja Tagatisfond ja Euroopa Regionaalarengu Fond) tegeleb nende viie eesmärgi täitmisega ja on ainuke fond, kes tegeleb üksinda 3. ja 4. eesmärgiga. Pealegi on need samad eesmärgid, mis fondi tegevust eelnevalt iseloomustasid.

Määrusega nr. 2052 sätestatud interventsiooni meetodit iseloomustab tugevalt siseriiklike interventsioonide täiendav külg, seda ideed arendatakse läbi Komisjoni, liikmesriikide ja siseriiklike võimuorganite tiheda koostöö. Riigid peavad seega esitama Komisjonile programmid, millele nad soovivad saada Ühenduse toetust.

Kui Komisjon annab programmile positiivse hinnangu, algatab ta *Ühenduse toetusplaani*, mis võib kesta kolmest kuni viie aastani (art. 3, määrus. nr. 4253/88). Ühenduse toetusplaan peab sisaldama toetuse meetodeid ja kestvust ning üldist rahastamiskava. Sama määrus nr. 4253 kehtestab reeglid, kuidas taotlust struktuurifondile esitada ja meetmed, mida iga liikmesriik peab vastu võtma, et kindlustada Ühenduse rahade korrektne kasutamine.

Teine 1988 a. määrus nr. 4255 sätestab täpsed reeglid Euroopa Sotsiaalfondile. See sätestab, et fond võib rahaliselt toetada programme, mille eesmärgiks on kutseõpe, uute ja/või püsivate töökohtade loomine ning uute autonoomsete tegevuste algatamine.

Toetuse saajad võivad olla ka need, kes on olnud töötud rohkem kui 12 kuud ja vanemad kui 25 ja isikud alla 25, kes on hariduse omandanud. Kui fondi kasutatakse Ühenduse arendamisel eesmärkide 1, 2 ja 5 täitmiseks, võivad toetuse saajateks olla ka teised isikute kategooriad (st. väike- ja keskmise suurusega ettevõtete töötajad).

Fondi väljaminekute liigid on samad, mida kirjeldati ka Fondi eksisteerimise eelmisel perioodil (kutseõpe ja töölevõtmise stimuleerimine).

On selge, et sellel perioodil jäi Euroopa Sotsiaalfondi funktsioon praktiliselt samasuguseks kui aastal 1983, uus on vaid tegevusmeetod, mida iseloomustab tihedam koostöö siseriiklike ja Ühenduse võimuorganite vahel.

Sellele järgnevalt võeti 1993. a. vastu määrused 2081, 2082 ja 2084, mis muutsid 1988 aasta omi jättes Fondi põhiolemuse siiski muutmata.

Ühenduse ja liikmesriikide vaheline "tihe konsulteerimine" ning samuti põhilised programmide organiseerimise, otsustetegemise ja rahastamisprotsessi reeglid on säilitatud ka järgnevas faasis.

Pärast määruse nr. 1260/99 väljakuulutamist, millega tühistati eelnevad määrused nr. 2052/88 ja 4253/88, reorganiseeriti Euroopa Sotsiaalfondi veelkord. Uus määrus nr. 1260 sisaldab nüüd ühtse tekstina kõiki struktuurifonde puudutavaid määruseid.

Reformi alustati mõttest vähendada määruses nr. 2052/88 sätestatud prioriteetsete eesmärkide arvu.

Lõpptulemusena vähendati eesmärkide arvu viielt kolmele:

- 1) edendada mahajäänud piirkondade arengut ja struktuurilist kohandamist (eesmärk 1);
- 2) toetada struktuuriliste raskustega piirkondade majanduslikku ja sotsiaalset kohandumist (eesmärk 2);
- 3) toetada haridus-, koolitus- ja kutsepoliitika ja süsteemide kohandamist ja moderniseerimist (eesmärk 3).

Eesmärk 1 puudutab neid piirkondi, mille rahvamajanduse kogutoodang inimese kohta on väiksem kui 75% Ühenduse keskmisest.

Piirkonnad, mille puhul kohaldatakse eesmärki 2, sisaldavad neid piirkondi, mille tööstus- ja teenindussfääris toimuvad sotsiaal-majanduslikud muutused, taandarenevaid maapiirkondi, raskustes linnapiirkondi ja neid piirkondi, mis sõltuvad kalandusest ja seisavad hetkel silmitsi majanduslike raskustega.

Eesmärgi nr. 3 rahastamine puudutab neid piirkondi, mis ei kuulu eesmärgi nr. 1 valdkonda.

Euroopa Sotsiaalfondi toetus on mõeldud kõigile ülaltoodud eesmärkidele.

1999. a. määrus nr. 1784, mis tühistas eelneva määruse nr. 4255, määratleb ümber Sotsiaalfondi ja teiste struktuurifondide valdkonnad pärast viimast reformi ning eesmärkide lihtsustamist. See kinnitab veelkord, et "Fond toetab meetmeid, mis tõkestavad ja aitavad võidelda töötusega ning aitab arendada isikute ja sotsiaalset integratsiooni tööjõuturul, et edendada kõrgetasemelist tööhõivet, võrdsust meeste ja naiste vahel, säästvat arengut ja sotsiaalset ühtsust".

Fondi rahaline abi kuulub inimestele (erilist tähelepanu all on noored, naised, ja vähemeelistatud grupid) ning pühendub hariduse, kutseõppe ja tööhõivealasele abile ning abistab füüsilisest isikust ettevõtjaid ja ümberõpet.

Nagu me näeme, on koolitus ja võitlus töötusega ikka Fondi põhiprintsiipiteks.

Kutseõppega seoses abistab Euroopa Sotsiaalfond rahastada projekte, mida esitavad:

- Regioonid, kohalikud omavalitsused
- Riigiasutused
- Koolitusasutused
- Uurimisasutused
- Ettevõtted

Institutsionaalse detsentraliseerimisprotsessi tõttu Itaalias, on enamuse koolitusalasest abist suunatud just neisse piirkondadesse. Diagramm käesoleva peatüki lõpus kirjeldab meetodeid ligipääsuks koolitusprojektide rahastamisele Euroopa Sotsiaalfondi poolt.

4. Kutseõpe

Lisaks Euroopa Sotsiaalfondi puudutavatele määrustele kirjeldab kutseõpet ka Rooma lepingu kaks sätet, art. 140 ja art. 151, mis on pühendatud sotsiaalpoliitikale.

Neist teine on kindlasti kõige tähtsam. See volitab Nõukogu, Komisjoni ettepanekul, kehtestama üldisi printsiipe kutseõppepoliitika realiseerimiseks, mille abil on võimalik anda panus riikide majanduse ja kokkuvõttes ka ühisturu arendamisele.

Kõnealusele sättele järgnes Nõukogu 1963. a. otsus nr. 63/266. Otsus põhineb printsiibil, et kutseõpe on iga inimese põhiõigus, ning arusaamal, et kutseõppe, ametialase arenemise ja töötajate vaba liikumise printsiibi rakendamise vahel on side, millest tulenevalt kehtestati kümme printsiipi kõnealuse valdkonna ühispoliitika edendamiseks.

Mitmel nimetatud printsiibil on pragmaatiline väärtus (nt. teine printsiip sätestas, et ühispoliitika eesmärk peaks olema tingimuste loomine iga inimese õiguse saada rahuldav kutseharidus laiendamiseks; toetada inimese tööea jooksul vajalikku koolitust ning spetsialiseerumist ning, seal kus vaja, kutsealast ümberõpet ja ümberkohandumist). Teised aga määratlevad Komisjoni rolli informatsiooni vahetamise edendamisel liikmesriikide vahel seoses koolituse ja seminaride ning õppe organiseerimisega.

Neljas ja kümnes printsiip on aga vastuolus otsuse nr. 63/266 pragmaatilisusega, kinnitades Ühenduse institutsioonide kutseharidualastele konkreetsete programmide seadusandlikku jõudu. Selline lähenemine ja asutamislepingu art. 151 tõlgendamine said vaidluste objektiks, nii et 80-ndate algul toimus märgatav parandamine, mis viis esimeste konkreetsete Ühenduse koolitusprojektide sünnini ja kiire arenemiseni.

Mäletame mitmeid programme nagu *Eurotecnet*, mis oli suunatud töötajate kutseharidusele seoses tööstuses juurutatud uutele tehnoloogiatele; *Iris*, kutseharidus naistele; *Force*, programm pideva kutsehariduse arendamiseks; *Erasmus*, üliõpilaste vahetusprogramm.

Maastrichti lepinguga täiustati kutseõppe teemat innovatiivsete mõtetega. Rooma lepingu art. 146 muudeti ja selle praegune formuleering annab Euroopa Sotsiaalfondile lisaeesmärgi lihtsustada töötajate kohandumist tööstuse ümberkorralduste ja tootmissüsteemide modifitseerimisega, “eriti kutseõppe ja ümberõppe abil”.

Asutamislepingu art. 150 on veelgi olulisem. Selle tulemusena on Ühendusel täieõiguslik volitus ellu viia kutseõppe poliitikat isegi siis, kui selline pädevus konkureerib liikmesriikide omaga ning peab seetõttu täielikult austama viimaste kohustusi kutseõppe sisu ja korraldamise suhtes. Sama artikkel sätestab Ühenduse poliitika eesmärgid kõnealuses valdkonnas, pöörates erilist tähelepanu pideva koolituse toimumisele ning annab Nõukogule õiguse vastu võtta meetmed nende arendamiseks.

Kokkuvõtteks on kasulik märkida Euroopa Kohtu tõlgendust kutseõppest. Kohtu panus on olnud eriti märkimisväärne seoses kahe aspektiga: Ühenduse pädevuse laius kõnealuses valdkonnas ja kutseõppe mõiste defineerimine.

Esimese aspekti suhtes paluti Kohtul avaldada arvamust Nõukogu otsuste suhtes, millega algatati Ühenduse projektid *Erasmus* ja *Petra* (otsused nr. 87/327 ja nr. 87/569). Selles asjas arvas Kohus, et asutamislepingu art 128 (praegu 151) korrektne tõlgendamine tähendab Nõukogule õiguse andmist ainult välja anda seadusakte seoses Ühenduse tegevusega kutseõppe valdkonnas ja kohustusega teha koostööd liikmesriikidega.

Selle otsuse põhjal võib öelda, et Kohus väljendas otsustavalt oma arvamust Ühenduse pädevuse laiuse suhtes kutseõppe valdkonnas, tõlgendades asutamislepingu sätteid (art. 128 ja art. 235, praegu 151 ja 308) võimalikult laias plaanis. Sellest hoolimata on selle küsimuse praktiline tähtsus selline, et liikmesriikide vahelist diskussiooni ei saa täielikult lõpetada.

Kutseõppe mõiste avardamisega seoses on Kohtu otsused kirjeldanud kõnealust mõistet progressiivselt laiemas perspektiivis. *Comett II*⁴ kohtuasjas kinnitas Kohus, et pidev kutseõpe kuulub asutamislepingu art. 128 (praegu 151) kirjeldatud kutseõppe mõiste alla. Enamgi veel, mujal kui ülikoolis omandatud kõrgharidus kuulub sama mõiste alla, ja üldisemalt öeldes on kutseõpe “iga hariduse vorm, mis valmistab kedagi ette töötamiseks kindlal kutsealal, ametis või tegevuses ... isegi kui õppeprogramm sisaldab üldise sisuga aineid”⁵. Kõrgharidusega seoses on Kohus teatanud, et asutamislepingu sätteid ei luba Ühenduse kutseõppe mõistest välja jätta selliseid hariduse vorme, mille eesmärgiks ei ole “kindel õppetsüklid, mis on mõeldud neile, kes soovivad täiendada enda üldisi teadmisi ega ole huvitatud tööliste tegevuse alustamisest”⁶.

Lõpetuseks peaks märkima, et enne kui välja anti direktiiv 90/366 õpilaste elamisõiguste kohta, oli Euroopa Kohus juba teinud otsuse, et Rooma lepingu artiklid 7 ja 128 (praegu 6 ja 151) sisaldavad selgelt erinevate liikmesriikide kodanike võrdse kohtlemise printsiipi seoses ligipääsuga kutseõppele. Kohtu arvates, tähendab see printsiip, et liikmesriigi kodanikul, kes on vastu võetud kutseõppe kursusele teises liikmesriigis, peaks olema võimalus saada elamisõigus seal riigis koolituse kestvuse perioodiks.

Selline õigus võib aga siiski olla seotud konkreetse liikmesriigi tingimustega, näiteks elamiskulud ja tervisekindlustus⁷.

⁴ Kohus 11, 1991, liidetud menetlus 51/89, 90/89, 94/89.

⁵ Kohus 13, 1985, menetlus 293/83, *Gravier vs. City of Liege*..

⁶ Kohus, 1. veebruar 1988, menetlus 24/86, *Blaizot vs. Université de Liège*

⁷ Kohus, 26. veebruar, 1992, menetlus 357/89.

PEATÜKK IV

TÖÖSUHTED

1. Tööleping

Direktiiv 91/533 sätestab tööandjale kohustuse informeerida töötajaid töölepingu või töösuhtega kaasnevatest tingimustest.

Selline tööandjale seatud kohustus, mida direktiiv nimetab tööandja-töövõtja suhte “põhielementideks”, sisaldab teiste sõnadega järgnevat: a) poolte määratlust; b) töökohta; c) töökoha nimetust, järku, olemust või kategooriat; d) töösuhte alguskuupäeva; e) ajutise töösuhte puhul töösuhte kestvust; f) tasulise puhkuse saamise ja määramise meetodeid; g) etteteatamise perioodi töösuhte lõpetamise soovi puhul; h) esialgse põhipalga suurus, tasu komponente ja tihedust; I) töövõtja normaalse tööpäeva või –nädala pikkust.

Ülaltoodud info peab olema töövõtjale edastatud mitte hiljem kui kaks kuud pärast töötamise algust kirjaliku töölepinguga, teiste sõnadega tööandja kirjaliku tunnistusega, mis sisaldab kõiki nõutavaid elemente.

Igasuguste töösuhet reguleerivate tingimuste muudatused, mis toimuvad töösuhte kestvuse ajal, peab edastama kirjalikult mitte hiljem kui üks kuu selliste muudatuste jõustumise kuupäevast.

Ei ole sugugi kindel, kas ülaltoodud direktiiv ikka tegelikult puudutab töölepingu olemasolu tõendamise aspekti, mis oli kindlasti direktiivi ettepaneku esialgne eesmärk, mille preambul esialgu rääkis “tõendamisest”, kuid mis hiljem muudeti väljendiks “dokument, mis sisaldab informatsiooni”. Kõige tõenäolisem hüpotees on, et Ühenduse seadusandlik institutsioon tahtis täpset “kohustust informeerida”, jättes töölepingu olemasolu tõendamise küsimuse iga liikmesriigi enda reguleerida, mis tähendab, et ta aktsepteerib, et töölepingut on võimalik tõendada teiste vahenditega

Ettevõttele esitatud nõuet edastada töötajale kirjalikult ühtselt määratletud informatsiooni on loonud suurema läbipaistvuse poolte vahelistes töösuhetes, vähendades kohtuvaidluste arvu igas üksikus liikmesriigis. Tänapäeval saab EMÜ võõrtöeline samaväärset informatsiooni üle terve liidu, mis võimaldab tal täielikult hinnata erinevate riikide erinevaid tööpakkumisi.

2. Sooline võrdsus

Esimene Ühenduse interventsioon selles valdkonnas puudutas võrdset tasustamist ja tulenes asutamislepingu art. 119. Hoolimata selle sätte selgesõnalisusest, tekitas kõnealuse sätte kohaldamine 60-ndatel aastatel liikmesriikides suurt vastuseisu.

Järgnevatel kümnenditel muutus see aga sunduslikumaks tänu Ühenduse programmidele ja Kohtu õiguspädevusele läbi kõnealust teemat käsitlevatele direktiivide kogumile. Direktiiv 75/117 käsitleb võrdset tasustamist, direktiiv 76/207 meeste ja naiste võrdsust seoses töö saamise, kutseõppe ja töötingimustega ning direktiiv 79/7 võrdset kohtlemist seoses kohustuslike sotsiaalsete garantiidega.

Võrdse tasustamise asjus kirjeldab asutamislepingu art. 119: a) palga mõistet, kaasa arvatud *töösuhtest tulenevalt* otse või kaudselt makstavat tasu rahas või hüvedes tööandja poolt töösaajale; b) võrdse palga viited, määratud “võrdväärse tööga”; c) kriteeriumid tasu arvestamiseks, tunnitasu alusel peab see olema võrdne samaväärsete tööde eest makstava

tasuga ning kui tasu arvestatakse tükitöö alusel (tulemuspalk), peab meeste ja naiste puhul kasutama samasuguseid mõõtmisvahendeid kui viidatud.

Kõnealune säte on eriti oluline, sest Kohus on otsustanud, et see annab õiguse saada kohest õiguskaitsset kohtu kaudu vastavas riigis, kus tööd tehakse ja seda saab pidada *vahetult kohaldatavaks* reegliks.

Kohus on välja jätnud tasu mõiste, mis on töandja poolt makstav sotsiaalkindlustus, kuna see ei hõlma töövõtjale makstavat tasu vaid seostub sotsiaalpoliitika nõudmistega. Teiselt poolt on Kohus tunnistanud tasustatavat iseloomu teenuste ja panuste juures, mida töandja tasub pensionifondi, nii asendusena kohustuslikule sotsiaalkindlustusele kui ka täiendava pensionikindlustuse maksmise näol.

Direktiivid 75/117 ja 76/207 täiendavad art. 119 sisu. Esimene täpsustab, et võrdse tasustamise põhimõtet ei kohaldata ainult samade tööde puhul, vaid ka tööde puhul, millel on võrdne väärtus, teiste sõnadega võrdne tasu määratakse samal tasemel kutsekvalifikatsioonidele ja selle maksmisest ei tohi keelduda eeldusega, et naised ei suuda teha tööd sama hästi kui mehed. Veelgi enam, direktiiv toob selgelt välja, et igasugune seadustest, eeskirjadest või lepingutest tulenev diskrimineerimine on tühine ja kehtetu ning liikmesriikide peavad need tühistama. Teise direktiiviga laiendati diskrimineerimise keelustamise mõistet ka kaudsetele vormidele (art. 2.1.).

Kohus on pidanud tasustamisega seonduva diskrimineerimise mõistega tegelema rohkem kui ühel korral. Seda liiki diskrimineerimine on märgatav mõjudes, teiste sõnadega see on diskrimineerimine, mis otseselt tuleneb ebavõrdsetest töötingimustest. Tüüpiliseks kaudse tasustamise diskrimineerimiseks on töö klassifitseerimine füüsilist jõu rakendamise kohaselt. Sellised kriteeriumid on vastuolus võrdse kohtlemise põhimõtetega. Kohus on aga sellest hoolimata täpsustanud, et sellise põhimõtte seaduspärasuse tõestamiseks peab töandja igal üksikul juhul tõestama, et füüsiline jõud on vajalik kriteerium töö klassifitseerimiseks.

Direktiiviga 76/207 laiendati võrdset kohtlemist kõikidele töötamise aspektidele: ligipääs tööle, kaasa arvatud tööpakkumisi reguleerivad tingimused, kõrgema ametikoha saamine, vallandamine ja töösuhte ning -tingimuste lõpetamine üldiselt.

Võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumine sisaldab ka seksuaalset ahistamist, eriti kui soovimatult käitub ülemus või töandja ise ning kui töö saamine naisterahval sõltub sellise käitumise aktsepteerimisest või keeldumisest (niinimetatud seksuaalsest väljapressimisest, vaata soovitus 27. november, 1991).

Direktiiv 76/207 täpsustab erandid võrdse kohtlemise printsiibi kohaldamisel, eriti seoses naiste kaitsmisega. Erandid puudutavad neid ametikohti, kus, töö iseloomu või konteksti tõttu, kus tööd tehakse, on töötaja sool määrav faktor (näiteks meelelahutustööstus, kunst ja mood). Lisaks sellele ütleb artikkel 9.2, et iga liikmesriik peab perioodiliselt hindama ametialasid, mida välistatakse võrdse soolise kohtlemise põhimõttest ja selgitama välja, kas selline välistamine on vastavuses konkreetsete oludega.

Naiste kaitsmisega seotud eranditega seoses käsitleb direktiiv eriliselt neid, mis seonduvad raseduse ja emadusega.

Lõpetuseks, soosivate meetmete võimaldamine, eriti need, mis on suunatud naiste töötamisele (niinimetatud positiivsed tegevuskavad) on õigustatud, sest need ei ole nii väga suunatud võrdsele kohtlemisele kui võrdsete võimaluste andmisele ning see eesmärk leiab täielikku heakskiitu direktiivis 76/207. Siiski esineb teatavaid kahtlusi sellise tegevuse seaduspärasuses, eriti juhul, kui neid ei sätestata siseriiklikus seadusandluses vabatahtlikkuse või ajutise iseloomu alusel, vaid moodustavad ettevõtluses piirava

iseloomuga tööhõivepoliitika meetmeid (näiteks teatava osa kindlustamine naistele töölevõtmisel või ligipääsul kutseõppele).

3. Tööaeg

Esimene direktiiv kronoloogilises järjekorras oli (endine) asutamislepingu art. 120. Selle eesmärgiks oli takistada ühepoolseid muudatusi *in pejus* tulevikus seoses palgalise puhkusega ja arvestades situatsiooni, mis kehtis asutamislepingu ratifitseerimise ajal, see oli situatsioon, mida peeti erinevates liikmesriikides suurel määral ühesuguseks.

Palgalise puhkuse küsimus tõstatati uuesti Nõukogu soovitusena 22. juuli, 1975, mis kutsus liikmesriike üles kehtestama 1978 aasta lõpuks minimaalseks puhkuseperioodiks aastas neli nädalat; see sisaldas ka vihjeid normaalsele 40-tunnisele tööpäevale (selle eesmärgi täitmist soovitati ka 1978 aasta lõpuks).

Kõige tähtsam seadusandlik akt seoses tööajaga oli siiski 1993. a. direktiiv 93/104. Algselt pakuti seda välja kui laialdast meedet tööaja korraldamise põhiaspektide määratlemiseks ja mis arvestaks töötajate ohutust ja tervisekaitset töökohas.

Mis puudutab sisu, siis on tööaja mõistel eriline tähtsus: “tööaeg – iga ajavahemik, mille jooksul töötaja teeb tööd, on tööandja käsutuses ning tegutseb või täidab oma kohustusi kooskõlas siseriikliku õiguse ja/või tavaga”. Sama oluline on mõiste “ööaeg”, mis omab tähtsust mõistetest öötöö ja öise vahetuse töötaja arusaamisel. Seega on öötöö “iga mitte vähem kui seitsme tunni pikkune siseriikliku õigusega määratletud ajaperiood, mis peab igal juhul hõlmama ajavahemikku keskkööst kuni kella viieni hommikul”. Järelikult on öötöötaja “ iga töötaja, kes tavaliselt töötab ööajal vähemalt kolm tundi oma igapäevasest tööajast”.

Direktiiv käsitleb samuti maksimaalse tööpäeva pikkuse küsimust, mis ei tohi ületada 48 tundi (kaasa arvatud ületunnid) seitsme päeva jooksul.

Tegelikkuses käsitleb direktiiv peale maksimaalse tööpäeva pikkuse ka keskmise tööaja küsimust: tegelikult tuleb 48 tunni limiiti järgida mitte kauem kui 4 kuud ning seda perioodi võib teatavate tegevusvaldkondade puhul pikendada kuueni, ja kollektiivsete kokkulepete puhul kuni 12 kuuni. Mida aga ei saa ületada, on keskmise tööpäeva pikkus vastava perioodi jooksul.

On selge, et sellisel viisil ei kehtesta Euroopa Ühenduse õigus maksimaalset päevast ülemmäära normaalsele tööpäeva või tööpäeva pikkusele ja ei paku välja alust, millest arvutada ületunde ning ei sea neile piiranguid.

Seoses puhkusega kinnitas direktiiv, et palgalise puhkuse pikkus peab olema vähemalt neli nädalat ning seda perioodi ei tohi asendada lisatasuga, välja arvatud juhul, kui töösuhe lõpetatakse. (art.7). Sama direktiiv annab liikmesriikidele võimaluse piirata aastast palgalist puhkust kolme nädalani üleminekuperioodi jooksul, mitte kauem kui kolme aasta jooksul alates kuupäevast kui Ühenduse määrus on siseriiklikku seadusandlusesse üle võetud. (art.18).

Direktiiv käsitleb ka puhkeperioode päevas ja nädalas. See näeb ette, et igal töötajal on õigus vähemalt 11tunnisele järjestikusele puhkusele iga 24 tunnise ajavahemiku kohta vastavalt iga seitsme päevase ajavahemiku jooksul ning minimaalselt 24 tunnisele katkestamatule puhkeperioodile lisaks 11 tunnisele igapäevasele puhkeajale, samal ajal määratledes, et nädalane puhkus peab olema arvestatud ajavahemikuks mitte üle 14 päeva.

Lõpetuseks on kasulik mainida eeskirja, mille alusel on igal töötajal õigus puhkepausile, kui tööpäev on pikem kui kuus tundi. Tööaja pikkust ja tingimusi puudutavad üksikasjad tuleb kehtestada kollektiivsete läbirääkimistega, või kui need ebaõnnestuvad, siis siseriikliku seadusandlusega.

Direktiivi teine osa käsitleb öötöö ja –vahetuse teatavaid aspekte, mida peetakse tervisele eriti ohtlikeks.

Esiteks kehtestab eeskiri kriteeriumid öise töö pikkusele. Nende kriteeriumite põhjal on öötöölise normaalseks tööajaks mitte rohkem kui kaheksa tundi iga 24 tunnise ajavahemiku kohta, mis aga baseerub iga liikmesriigi poolt, kollektiivlepinguga või sotsiaalpartneritega konsulteeritud seadusandliku aktiga määratletud pikemal ajaperioodil. Öötöötajad, kelle töö kätkeb erilisi ohte või suurt füüsilist koormust või vaimset pinget, ei tohi töötada ühegi 24 tunnise ajavahemiku jooksul rohkem kui kaheksa tundi, kui nad teevad öötööd. Sellised ohtlikud tööliigid määratakse riiklike seadusandlike aktidega või kollektiivsete lepingutega.

Lõpetuseks, direktiiv kehtestab eriti seoses öösel töötavate inimeste tervisega seonduvalt järgmist:

- a) Öötöötajatel on õigus saada oma tervise arstlik läbivaatus enne tööleasumist ja seejärel korrapärase vaheaegade järel;
- b) Need, kellel on terviseprobleeme, mida saab seostada faktiga, et nad töötavad öösiti, peab, kui võimalik, üle viima neile sobilikumale päevasele tööle;
- c) Tööandja, kes kasutab pidevalt öötöötajaid, peab teavitama pädevaid asutusi, kui seda nõutakse;
- d) Öötöötajatele ja öistes vahetustes töötavatele inimestele peab olema tagatud nende töö iseloomule kohane ohutus ja tervisekaitse (kõnealune direktiiv nõuab vastavate meetmete vastuvõtmist, mis ei ole vajalikud töötajatele, kes öösiti või öistes vahetustes ei tööta, kuid kes täidavad samalaadseid kohustusi).

Kokkuvõtteks peab mainima, et kõnealuse direktiivi sätteid iseloomustab suur paindlikkus, kõrvale jättes kohustusliku iseloomuga sätteid tervisekaitse kohta, on ülejäänud sätted puhkuse, puhkepauside ja nädalase ning öise tööaja pikkus ülevõetavad vastava tegevuse olemust ja direktiivi art. 17 enda teatavaid tingimusi arvestades.

Üldiselt võttes on erandid lubatud juhul, kui asjaomastele töötajatele on võimaldatud võrdväärse pikkusega kompenseeriv puhkeaeg või erijuhtudel, kui objektiivsete põhjuste tõttu ei ole võimalik võimaldada kompenseerivat puhkeaega, tuleb asjaomastele töötajatele võimaldada “sobilik kaitse”.

On märkimisväärne, et direktiiv ei sätesta, et pühapäev peaks olema puhkepäev, jättes selle üle otsustamise iga liikmesriigi pädevusse.

Direktiivi maksimaalne paindlikkus tuleb välja ka art 18, mis lubab töölepingutes eirata nädalase tööaja kohta kehtivaid eeskirju. Põhimõtteliselt on vajalik vaid töötaja nõusolek. Lõpetuseks on väärt mainida Euroopa Kohtu õiguspädevust selles küsimuses, eriti seoses naiste öötööga. Selles küsimuses on Kohus valinud direktiivis 76/207 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtte karmi kohaldamisnõude. Kohus soovitas, et “hoolimata öötöö eb mugavustest, ei tundu, et öötööga seotud riskid oleksid naistele, välja arvatud raseduse ja sünnituspuhkuse ajal, mingil määral suuremad kui meestele”⁸.

5. Ohutus ja tervisekaitse töökeskkonnast

⁸ Kohus, 25 juuli, 1991, kohtuasi 345/89, *Stoeckel*

A) ÜLDIST

Esimene Ühenduse programm selles valdkonnas oli osana Euroopa Sõe ja Teraseühenduse asutamislepingust. 1957. a. kaevandustes toimunud tõsiste õnnetuste tagajärjel, milles 264 Itaalia töölisi kaotasid oma elu, loodi söekaevanduste ohutusega tegelev alaline komitee ja selle pädevust laiendati hiljem tervele kaevandustööstusele.

Sellest algfaasist võib meenutada ka Komisjoni 20. ja 23. juuli 1962. a. soovitusi kutsealase meditsiini ja kutsehaiguste kohta. 21. jaanuari 1974. a. resolutsioon on samuti väga tähtis ja tunnustab Ühenduse programmide loomise äärmist tähtsust seoses töötajate ohutuse ja tervisekaitsega. 27. juuli 1974. a. Nõukogu otsusega loodi Töötajate ohutuse, hügieeni ja tervisekaitsega tegelev nõuandekomitee.

Pärast 1974. a. resolutsiooni anti, tänu Ühenduse siseselt saavutatud konsensusele, välja mitmeid direktiive, mis põhinesid asutamislepingu endises artiklis 100 (nüüd art. 94) sisalduvatel üldistel sätetel. Nende hulgas on üks, mis on väärt meenutamist – Nõukogu direktiiv nr. 80/1107/EMÜ 27. november, 1980 töötajate kaitse kohta ohtude eest, mis tulenevad kokkupuutest keemiliste, füüsikaliste ja bioloogiliste mõjuritega tööl. Nimetatud õigusaktile järgnesid neli järgmist direktiivi täpsustavate sätetega (seoses kokkupuutega plii, asbesti, müra, ja teiste kindlate mõjurite ja/või tegevuste keeluga).

Peab samuti mainima, et kõnealune direktiiv põhineb vastu võetavate ohutusmeetmete mõistliku võimaldamise kriteeriumitel : see on paindlik mõiste, mis peab samal ajal arvesse võtma töötaja kaitse eesmärgi, majanduslikke kaalutlusi ning ka tehnoloogilisi võimalusi ja vajadusi. See mõiste erineb Itaalia jõulisemast õigusaktist, mis räägib maksimaalsest tehnoloogiliselt võimalikust ohutusest.

B) ÜHTNE EUROOPA AKT

Ühtses Euroopa Aktis sisalduvatel sätetel on olnud suur tähtsus Ühenduse tegevusele seoses töötajate ja nende töökeskkonna ohutuse ja tervisekaitsega. Esmakordselt mainiti seda asutamislepingu art. 118 (mis enam ei eksisteeri eraldiseisva artiklina, vaid on lisatud artiklisse 137), mis sätestab Nõukogule erineva otsustamisprotseduuri. Kuni 1986 a. vastuvõetud direktiivid, mis põhinevad endisel art. 100, nõuavad tegelikult heakskiitmiseks ühehäälselt nõusolekut. Nüüd lubavad endine art. 118 ja praegune art. 137 otsuste vastuvõtmist kvalifitseeritud häälteenamusega. Vastavalt viidatud artiklile “toetab ja täiendab Ühendus liikmesriikide tegevust” selleks, et “parandada töökeskkonda töötajate ohutuse ja tervisekaitse nimel”.

Käesolev säte on olnud elava arutelu allikaks alates ajast, kui endine art. 118 sõnastati, eriti seoses mõiste *töökeskkond* laialdase tõlgendamise; kui mõistet tõlgendada laias plaanis, hõlmab see ka töö korraldust ja tööaega. Mis on aga selgelt märgatav on fakt, et need on tegelikult miinimummeetmed, sest iga liikmesriik võib sellegipoolest säilitada või vastu võtta meetmeid, mis kindlustavad töötajate suurema kaitse.

Lõpetuseks, on oluline meeles pidada sätet, vastavalt millele asutamislepingu art. 118 A valguses välja antud direktiivid väldivad selliste halduslike, rahaliste ja õiguslike kohustuste kehtestamist, mis takistaksid väike- ja keskmise suurusega ettevõtete arengut (art. 137 teksti säilinud tingimus). Seda sätet kritiseeriti, aga hilisemad õigusaktid ei andnud võimalust selliste probleemide tekkele.

C) RAAMDIREKTIIV 89/391

Pärast ühisakti heakskiitmist on kõige olulisemaks Ühenduse meetmete tulemuseks Nõukogu 12. juuni 1989 a. teine direktiiv nr. 89/391 "töötajate ohutuse ja tervisekaitse täiustamist soodustavate meetmete kohta".

On tähtis mainida, et direktiivi preambul märgib, et eesmärk täiustada töötajate ohutust ja tervisekaitset ei sõltu ainult majanduslikest kaalutlustest.

Direktiivil on eriti lai kohaldamisvaldkond: see on mõeldud kõigile sektoritele, nii era- kui avalikule sektorile, väga väikeste avaliku teenistuse puhul kohaldatavate eranditega (sõjavägi, politsei, tsiviilkaitse).

Samuti tuleb tähele panna, et direktiiv ei tee vahet ettevõtte suuruse vahel: kõik tööandjad on võrdväärselt kohustatud sätestatud tingimusi järgima. Nimetatud fraas tekitab mõningaid kahtlusi, kuna seda peeti vastuolus olevaks asutamislepingu artikliga 118.

Kõnealune direktiiv on jagatud kaheks osaks: esimene on pühendatud tööandja kohustustele ja teine töövõtjate kohustustele, neist esimene väljendab ilmselgelt Ühenduse õiguse põhialuseid.

Kõigepealt on tööandjal üldine kohustus "tagada töötajate ohutus ja tervisekaitse igas töötamisega seotud aspektis". Direktiiv rõhutab tööandja kohustuse personaalset iseloomu seoses ohutusnõuetega. Seda kohustust võib küll ka välja jätta või piirata ebaharilike ja ettenägematute asjaolude tõttu, mis põhimõtteliselt kuuluvad vääramatute jõudude mõiste alla, kuid kohustus eksisteerib isegi siis, kui kahju tuleneb tööohutuse eeskirjade rikkumisest töötajate endi poolt ja eriti kui tööandja kasutab ennetus- ja kaitsetegevuse organiseerimisel kolmandaid pooli.

Direktiiv toob välja ka nimekirja ennetuspõhimõtetest, millele tööandja poolt kehtestatud meetmed peavad vastama: vältida riske, hinnata riske, mida ei ole võimalik vältida, võidelda riskiallikatega, leevendada monotoonset või korduva iseloomuga tööd, jne.

Art. 6.4 hõlmab töövõtu ja alltöövõtu küsimuse suhtes olulist ja uuenduslikku sätet, mis kehtestab, et "kui mitu erinevat ettevõtet jagavad ühte töökohta, on tööandjate kohustus rakendada ohutus-, tervisekaitse- ja tööalase hügieeni tingimusi üksteisega koostöös, ning võttes arvesse nimetatud meetmete iseloomu, peab koordineerima oma tegevusi tööalaste riskide kaitse- ja ennetustegevuses".

Teine tööandja äärmiselt tähtis kohustus on anda töötajatele infot ja võimaldada koolitust ning lubama neil osaleda ning nendega konsulteerima, kui vajalik.

Tööandja peab, esiteks, andma töötajatele ja/või nende esindajatele vajalikku informatsiooni seoses ohutuse ja ohtudega tervisele ning ennetavatest ja kaitsvatest meetmetest. Tööandja peab töötajale andma piisava ohutuse ja tervisekaitse alase väljaõppe. Sellist väljaõppet peab andma mitmetes olukordades (töölevõtmisel, töökoha vahetusel, uute kaitsevahendite või tehnoloogiate juurutamisel), ja kui vajalik kordama perioodiliselt. Väljaõppe peab toimuma ka töötajate esindajatele. See peab toimuma normaalse tööaja jooksul ja peab olema töötajatele tasuta nagu ka meetmed seoses tööohutuse, hügieeni ja tervisekaitsega.

Töötajatel ja/või nende esindajatel on õigus konsulteerida või osaleda tööohutust ja tervisekaitset puudutavate küsimuste arutelus. Töötajate esindajatel eriti on õigus esitada oma ettepanekuid ja neil peab olema õigus tööd mingiks ajaks peatada, samal ajal töö tasustamist katkestama, et kasutada oma funktsioone tööohutuse tagamiseks.

Töötajate kohustustega seoses, sätestab direktiiv, et iga töötaja peab hoolitsema enda ja tema tegudest ja tegemata jätmistest sõltuvate töötajate ohutuse ja tervisekaitse eest. Direktiiv täpsustab kõnealust põhimõtet teatava arvu punktidega (masinate korrektne kasutamine, ohtlikud ained ja individuaalsed kaitsevahendid, kaitsevahendite muutmine ja liigutamine, kohene ohust teatamine, jne.).

Kokkuvõtteks, peaks meeles pidama, et direktiivi 89/391 art. 16 näeb ette Nõukogu raamdirektiivides sisalduvatel põhimõtetel põhinevate direktiivide vastuvõtmist.

Praeguseks on vastu võetud viisteist "tütardirektiivi" seoses töötajate ohutuse ja tervisekaitsega, mis käsitlevad erinevat liiki riske (koormatega ümberkäimine, videoterminalide kasutamine, ajutised töökohad, jne.)

D) TÖÖTAVATE EMADE KAITSE

Direktiiv 92/85 on just selline direktiiv, mis on vastu võetud eelpool kirjeldatud direktiivi 89/391 art. 16.1 tõttu. See sätestab mitmed erilised ohutus- ja kaitsemeetmed rasedatele ja rinnaga toitvatele töötajatele seoses teatavate ohtlike mõjuritega kokkupuutumisele ning samuti seoses öötööga, töölt puudumise ja vallandamisega.

Kõnealune direktiiv on tervisekaitsenõuete ja tootmisvajaduste vahelise keerulise kompromissi tulemus; see seletab ka, miks selle mitmed punktid on nii ebaselged.

Esiteks, mis puudutab ohtlike mõjuritega kokkupuudet tunnistab direktiiv töötaja õigust ajutisele töötingimuste ja/või tööaja kohandamisele. Kui töötaja töötingimusi ja/või tööaega ei ole tehniliste ja/või objektiivsete põhjuste tõttu võimalik reguleerida või see on nõuetekohaselt põhjendatud, et see ei ole mõistlik, võtab tööandja kasutusele meetmed kõnealuse töötaja üleviimiseks teisele tööle.

Kui tema üleviimine teisele tööle ei ole võimalik, peab töötajale andma puhkuse vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele terveks nõutavaks ajavahemikuks kaitsmaks töötaja ohutust ja tervist.

Öötööga seoses sätestab direktiivi art. 7, et töötaja ei ole kohustatud tegema öötööd raseduse ja sünnitusele järgneva ajavahemiku jooksul, mille määrab kindlaks riigi pädev asutus. Erandeid tohib teha vaid põhjendatud arstitõendi esitamisel.

Rasedus- ja sünnituspuhkusega seoses sätestab direktiiv, et töötajal on õigus saada vähemalt 14 nädalane puhkus, mida võimaldatakse osaliselt enne ja osaliselt pärast sünnitust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele. Sellel ajavahemikul on töötajal õigus saada töötasu või toetust, mis on vähemalt võrdne sellega, mida asjaomane töötaja saaks, kui ta katkestaks

oma tegevuse tervislikel põhjustel. See periood, mis on töötaja õigus, mitte kohustus, peab sisaldama kohustuslikku rasedus- ja sünnituspuhkust vähemalt kahe nädala jooksul, mis on samuti jagatud sünnituseelseks ja -järgseks puhkuseks.

Selle kaitse ebaselgus on koheselt märgatav – ebaselged ei ole ainult arvulised tingimused (kui direktiiv vastu võeti, soovisid ainult kaks liikmesriiki lühemat rasedus-

ja sünnituspuhkust), vaid samuti fakt, et puhkust kirjeldatakse kui õigust, mitte kohustust, kõikide oma mõeldavate tagajärgedega kaitse tõhususele.

Lõpetuseks, vallandamise keeld kaitseb töötavaid emasid raseduse algusest kuni raseduspuhkuse lõpuni. Keeld ei kehti juhul, kui vallandamist näevad ette siseriiklike õigusaktide poolt lubatud erijuhud (võimalik, et pärast vastava nõusoleku saamist pädevalt asutuselt) ja on õigustatud asjaolude tõttu, mis ei ole seotud töötaja olukorraga. Peab samuti märkima, et kõnealust direktiivi, kaasa arvatud vallandamise keeldu, ei kohaldata raseduse objektiivsest faktist sõltuvalt, vaid ainult siis, kui töötaja oma seisundist tööandjat informeerib, mitte nagu Itaalias, kus samasugune kohustus kehtib isegi siis, kui tööandja ei ole rasedusest teadlik.

E) NOORTE TÖÖTAJATE KAITSE

Ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste hartas on terve peatükk pühendatud teemale "Laste ja noorukite kaitse". Neile mõtetele põhinedes, esitas Komisjon ettepaneku, millest hiljem sai heakskiidetud direktiiv 94/33, 22. juuni, 1994.

See põhineb ka asutamislepingu art. 118 A (endine tekst) ja seab liikmesriikidele kohustuse "kaitsta noori inimesi majandusliku eksploateerimise ja mis tahes töö eest, mis võib kahjustada nende ohutust, tervist või füüsilist, vaimset, kõlblist või sotsiaalset arengut või takistada hariduse omandamist" (art. 1.3.).

Noorte inimeste töö kaitse peab olema tagatud mitmete meetmetega, mis kehtestavad teatavad piirangud näiteks vanuse alammäärade, tööajale, öötööle, puhkeaegadele ja kohustustele.

Direktiivi kohaldatakse "igale isikule, kes on alla 18 aasta vana ja kellel on tööleping või töösuhe" (art. 2) ja teeb vahet mõistetel *laps* ("iga noor inimene alla 15 aasta vana või kes kuulub siseriikliku õigusega kehtestatud täieliku koolikohustuse alla") ja *nooruk* ("iga noor inimene, kes on vähemalt 15 aastat vana, kuid vähem kui 18 aastat vana ja kes ei kuulu siseriikliku õigusega kehtestatud täieliku koolikohustuse alla")

Põhimõtteliselt on laste töötamine keelatud (art. 4.1.): sellele järgneb, et vanuse alammäär tööle asumisel on 15 aasta lõpp või vanem, juhul kui siseriiklikud õigusaktid ei näe ette pikemat koolikohustust.

Laste töötamine on lubatud ainult kultuuri, kunsti, spordi ja reklaami valdkondades (pädeva institutsiooni eelneval nõusolekul); või neil, kes on vähemalt 14 aastat vanad "töötada ühendatud töö- ja koolitusplaani või ettevõtte praktika raames" või teha kergeid töid (teiste sõnadega töid, mis ei kahjusta nende tervist, ohutust või arengut ja mis võimaldavad neid korrapäraselt koolis käia) (art. 4).

Lisaks laste töötamise keelule, laiendab direktiiv ka keelde noorte inimeste (kaasa arvatud noorukite) töötamisele üldiselt:

- a) ületavad objektiivselt nende kehalisi või vaimseid võimeid;
- b) sisaldavad kahjulikke kokkupuuteid toksiliste, kantserogeensete, pärilikke geneetilisi kahjustusi põhjustavate või loodet kahjustavate mõjuritega või tekitavad muul viisil kroonilisi tervisekahjustusi;
- c) sisaldavad kahjulikke kokkupuuteid radioaktiivsete mõjuritega;

d) sisaldavad õnnetusohete, mille puhul oletatakse, et noored ei suuda neid märgata või vältida seetõttu, et ei oska pöörata piisavat tähelepanu ohutusele, või kogemuse või koolituse puudumise tõttu; või

e) võivad ohustada tervist äärmise külma või kuuma ning müra või vibratsiooni tõttu.

Direktiiv kehtestab tööandjale kohustuse hinnata noorte tööga seotud ohete. Kui hindamine näitab, et noorte tööga kaasneb risk nende ohutusele, tervisele või arengule, peab tööandja tagama, enne tööle asumist ja edaspidi korrapäraselt, arstliku läbivaatuse ja on kohustatud teavitama pädevaid ametiisikuid sellistest noortest, võimalikest ohtudest ja kõigist ohutuse ja tervise tagamise meetmetest.

Laste tööaeg ei tohi ületada seitse tundi päevas ja 35 tundi nädalas ja noorukite puhul 8 tundi päevas ja 40 tundi nädalas. Iga 24 tunnise tööperioodi jooksul on lastel õigus puhata minimaalselt 14 üksteisele järgnevat tundi (noorukid 12 üksteisele järgnevat tundi) iga 7 päevase ajavahemiku jooksul, nii lastel kui noorukitel peab olema minimaalselt kaks, võimaluse korral, üksteisele järgnevat puhkepäeva nädalas (mida võib "tehniliste või organisatsiooniliste põhjuste tõttu" vähendada mitte lühemaks kui 36 üksteisele järgneva tunnini).

Laste töötamine ajavahemikul ühtul kella kaheksast kuni kuueni hommikul on täiesti keelatud. Noorukid ei tohi töötada õhtul kella kümnest kuni hommikul kella kuueni (või õhtul kella üheteistkümnest kuni hommikul kella seitsmeni), kuid selle keeluga kaasnevad ka teatavad erandid (vaata art.9.2). Kui nooruk asub öötööle, peab tema tervisliku seisundi kindlaks tegemiseks võimaldama tasuta arstliku läbivaatuse, mida peab edaspidi korrapäraselt kordama.

Liikmesriigid võivad seadusandlike või regulatiivsete sätetega kõnealust direktiivi, selles sisalduvate piirangute ja tingimuste raames, mitte kohaldada järgnevatele juhu- ja hooajatöödele:

a) pere tingimustes tehtavad kodutööd;

b) perefirmades tehtav töö, mida ei peeta noorte suhtes kahjustavaks, kompromiteerivaks ega ohtlikuks.

PEATÜKK V

ATÜÜPILISED AMETID

1. Osaline tööaeg

Osalise tööajaga töötamine on tööhõive valdkonda hiljuti tugevalt mõjutanud. Seega on kokkuleppe allkirjastanud pooled (sotsiaalpoliitika protokoll art. 118 B) pühendanud suurt tähelepanu just sellele töösuhevormile, mis on ühtlasi ka paindlikuma töökorralduse näiteks.

Allkirjastanud poolte eesmärgiks oli jõuda põhimõttelisele kokkuleppele osalise tööaja ning sellega seotud üldiste põhimõtete ja miinimumnõuete suhtes ning mis hiljem kujunes direktiiviks nr. 97/81.

Osalise tööajaga töötaja on töötaja, kelle nädala või aasta pikkuse tööperioodi keskmisena arvatud normaaltööaeg on lühem kui võrreldava täistööajaga töötaja tööaeg, kes töötab samas ettevõttes ja kellel on samaväärne tööleping või töösuhe seoses samaväärse töö või ametiga.

Juhul kui samas ettevõttes võrreldavat täistööajaga töötajat ei ole, tehakse võrdlus vastavalt kollektiivlepingutele või seadusele.

Kuigi selline seletus on väga üldistav, on see siiski väga täpne, sest see hõlmab mitmeid erinevates riikides esinevaid osalise tööajaga ameteid.

Parim võrdlemise alus on kollektiivlepingute või seadusega sätestatud normaalse tööaja pikkus.

Töösuhetega seoses on eesmärgiks kindlustada, et liikmesriigid sätestavad osalise tööajaga töötajatele miinimumõigused (või proportsionaalselt nende tööea kestvusele), mis on võrdsed täistööajaga töötajatele. Sotsiaalpartnerid on väljendanud oma “soovi kehtestada üldine raamistik osalise tööajaga töötajate diskrimineerimise vältimiseks ja osalise tööajaga töötamise võimaluste laiendamiseks”. Sellest tulenevalt “ei tohi osalise tööajaga töötajate suhtes rakendada vähem soodsamaid töötingimusi kui võrreldavatel täistööajaga töötajatel ainult seetõttu, et nad töötavad osalise tööajaga ning see on lubatud ainult juhul, kui erinev kohtlemine on objektiivsetel põhjustel õigustatud”.

Võrdsuse põhimõtte laienes sellest tulenevalt ka tööandja poolt organiseeritavale kutseõppele, ligipääsule ettevõtte avalikele teenustele (sööklad, pesemisvõimalused, tehase poed, jne.) ja mis kõige tähtsam, puhkeaegadele ja hüvitistele töölepingu lõpetamise korral.

Käesolev direktiiv võtab arvesse osalise tööajaga töötaja poolt proportsionaalselt arvestatud tööaja printsiipi (*pro rata temporis*), kuid jätab liikmesriikidele vabaduse kehtestada piirangud nimetatud printsiibi rakendamisele (nt. ettevõtte poolt kasutatavatele osalise tööajaga töötajatele ette nähtud otsene või kaudne tasu ja sotsiaalkindlustus määrates kindlaks piirmäärad, mida ületades teatavaid seadusesätteid kohaldatakse).

Siinkohal on ülimalt oluline rõhutada kriteeriume, vastavalt millele osalise tööajaga töötajaid ülaltoodud arvestamise piirangutesse kaasatakse ja missuguseid piire ületades peab ettevõtete siseselt õiguspärasuse tagamiseks olema töötajate esindajate kogu või mis tahes muu alternatiivne süsteem, mis kaitseks töötajaid ebaseaduslike vallandamiste eest.

Osalise tööajaga töötajate sotsiaalkindlustusega seotud küsimuste reguleerimise jätab direktiiv liikmesriikide pädevusse.

Direktiiv sätestab samuti, et töötaja keeldumine üleviimisest täisajaga töölt osalise tööajaga tööle, või vastupidi, ei tohi iseenesest kujuneda mõjuvaks põhjuseks töösuhte lõpetamisele.

Tööandjad peaksid, nii palju kui võimalik, pöörama tähelepanu järgnevale:

a) töötajate soovi neid üle viia täisajaga töölt osalise tööajaga tööle, kui selline töö on ettevõttes saadaval;

b) töötajate taotlusi neid üle viia osalise tööajaga töölt täisajaga tööle või pikendama nende tööaega, kui vastav võimalus peaks tekkima;

c) pakkuma ettevõttesiseselt õigeaegset informatsiooni vabade osalise tööajaga ja täisajaga töökohtade kohta, et hõlbustada üleminekut täisajaga töölt osalise tööajaga tööle või vastupidi;

d) meetmed, mis hõlbustaksid ligipääsu osalise tööajaga tööle ettevõtte kõigil tasanditel, kaasa arvatud oskustöö ja juhtivad ametikohad, ja, kus võimalik, hõlbustama osalise tööajaga töötajate ligipääsu kutsealasele väljaõppele, edutamisvõimaluse ja kutsealse mobiilsuse suurendamiseks.

Peab samuti märkima, et kõnealune direktiiv kehtestab õiguse teavitamisele, mida ei saa olla – võrreldes tõelise eeslisõigusega üleminekul ühest töösuhtest teise, nagu eksisteerib näiteks Itaalia seadusandluses.

Praktilisest lähtepunktist vaadeldes, on Euroopa sotsiaalse dialoogi esimeseks konkreetseks tulemuseks kutsealase paindlikkusega seoses seadusesäte, mille sisu on puudulik ja mille üldtoon on üsna vähenõudlik. See kehtestab vaid mõned üksikud põhiõigused nagu mittediskrimineerimine, mis on osalise tööajaga töötaja jaoks väga üldine mõiste, samas jättes liikmesriikidele ja/või sotsiaalpartneritele erinevate töösuhete aspektide tõlgendamisel suurel määral vabad käed.

2. Tähtajaline töö

Teised tähtsad sätted seoses kutsealase paindlikkuse ja tähtajalise tööga koondusid sotsiaalpartnerite poolsesse protseduuride raamistikku, mis põhineb Maastrichti lepingu art. 118b (nüüd EÜ asutamislepingu art. 139), mis kujutab osa “Euroopa sotsiaalsest dialoogist”.

Kõnealuse kokkuleppe osapooled tunnistavad, et tähtajatu töö on palgalise töö tavapärane vorm, kuid nad jõudsid ka järeldusele, et tähtajaline töö võib, teatavates tingimustes ja teatavates kindlates tegevusvaldkondades, sobida nii töötaja kui tööandja vajadustega paremini.

Selles küsimuses sätestab Euroopa leping tähtajalise töö suhtes üldise seadusandliku raamistiku jättes kohaldamise üksikasjad siseriikliku seadusandluse reguleerida, mis (täpselt nagu osalise töötaja suhtes) peab silmas pidama konkreetse riigi, sektori ja hooajalise situatsiooni iseärasusi (nagu näiteks põllumajandus, turism ja hooajalised tegevused üldiselt).

Jällegi on ka sellel puhul Nõukogu poolt vastu võetud seadusandlikuks vahendiks Euroopa raamlepingu rakendamisel direktiiv, mis on liikmesriikidele siduv ja mille peab siseriiklikusse seadusandlusesse üle võtma.

Kõnealuse lepingu eesmärgiks on parandada tähtajalise töö kvaliteeti, kindlustades, täpselt nagu osalise töö puhul, tähtajalise töölepinguga töötajate mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise vastandina tähtajatute töölepingutega töötajatele ja kehtestada raamistik väärkohtlemise takistamiseks, mis võib tekkida järgneva tähtajalise töölepingu sõlmimisel ettevõtte ja töötaja vahel. Eesmärgiks on takistada tähtajalise lepingu sõlmimist juhul, kui tähtajatu töölepingu sõlmimine stabiilsuse kindlustamisega oleks võimalik.

Tähtajalise töötaja all mõistetakse töötajat, kellel on tööleping või –suhe, mis otseselt sõlmitud tööandja ja töötaja vahel ja kus on määratud töölepingu lõpptähtaeg objektiivsete

tingimuste näol nagu konkreetse tähtaja saabumine, teatava tööülesande lõpuleviimine või teatava sündmus.

Viitamine “otselepingule” on vajalik, sest kõnealuse direktiivi rakendusala ei hõlma sellist tähtajalise töö vormi nagu asendustöö (mille skeem on kolmepoolne, kuna töötaja ei sõlmi otselepingut tööandjaga vaid asendustöötajaid pakkuva firmaga).

Samuti on direktiivi rakendusala väljajätud töösuhted õppe eesmärgil ja millega ei kaasne tasustatav töö (astmed). Liikmesriigid või sotsiaalpartnerid võivad otsustada, kas jätta välja tähtajalised lepingud, mis on koostatud õppe saamise eesmärgil, näiteks õpipoisi staatuse korral.

Mittediskrimineerimisega seoses peab tegema võrdluse “võrreldava alalise töötajaga”, teiste sõnadega isikuga, kellel on tähtajatu tööleping või –suhe samas ettevõttes ja kes teeb sama või võrdväärset tööd (objektiivne kirjeldus) arvestades ka töötaja kvalifikatsiooni ja oskuseid (subjektiivne kirjeldus). Tähtajaliste töötajate puhul ei tohi rakendada vähem soodsamaid töötingimusi lihtsalt sellepärast, et nad töötavad tähtajalise lepingu alusel, välja arvatud juhul kui erinevat kohtlemist õigustavad objektiivsed põhjused.

Võrdsuse põhimõtte rakendamisel esineb aga kaks erandit: a) kohtlemise põhimõtte proportsionaalselt tööstaazile või kui kohaldatav, b) võimalus säilitada teenistusastmik nii tähtajalistele kui ka alalistele töötajatele ligipääsuks teatavatele hüvedele.

Direktiiv kehtestab veel, et liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid ise peavad vastu võtma vastavad meetmed väärkohtlemise ärahoidmiseks järgneva tähtajalise lepingu sõlmimisel. Juurutama peab ühe või rohkem järgnevatest meetmetest:

a) objektiivsed põhjused, mis õigustaksid selliste töölepingute või –suhete pikendamist;

a) maksimaalne koguperiood, mille jooksul võib järgnevaid tähtajalisi töölepinguid või –suhteid sõlmida;

b) selliste töölepingute või –suhete pikendamise arv.

Pärast sotsiaalpartneritega konsulteerimist peavad liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid, kui vajalik, määratlema millistel tingimustel tähtajalisi töölepinguid või –suhteid a) peetakse pikendavateks ja b) vormistatakse ümber tähtajatuteks töölepinguteks või –suheteks.

Nagu me oleme seoses osalise tööajaga näinud, kehtestab direktiiv samuti kohustuse informeerida tähtajalisi töötajaid vabadest alalistest töökohtadest, “et tagada neile võrdsed võimalused, kui seda on teistel töötajatel, alalise töökoha kindlustamiseks”. Kuid ka sellel juhul ei räägi direktiiv eelisõigusest.

Lõpetuseks, on tähelepanuväärne, et hoolimata Euroopa ametiühingute survest ei tee direktiiv ühtegi üldistavat viidet neile objektiivsetele põhjustele, mis õigustaksid tähtajaliste lepingute kasutamist (vastupidiselt Itaaliale, kus, näiteks, seadused ja kollektiivlepingud toovad hulganisti näiteid: tegevuse kõrghooaeg, puuduvate töötajate asendamine, jne.).

KIRJANDUS

M. ROCCELLA – T. TREU, *Diritto del lavoro della Comunità Europea*, CEDAM, 1995

G. SANDULLI, *Considerazioni sul dialogo sociale europeo*, in Guida al lavoro, n. 17 del 1999 – Il Sole 24 Ore

Trattato di Amsterdam e dialogo sociale europeo, a cura del C.N.E.L. e dell'Associazione Italiana di Studi sulle Relazioni Industriali, Giuffrè editore