EUROOPA
KOMISJON

Brüssel, 30.4.2024
COM(2024) 320 final

KOMISJONI ARUANNE EUROOPA PARLAMENDILE, NÕUKOGULE NING EUROOPA MAJANDUS- JA SOTSIAALKOMITEELE

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 28. juuni 2018. aasta direktiivi (EL) 2018/957 (millega muudetakse direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) kohaldamise ja rakendamise kohta

{SWD(2024) 320 final}

Sisukord

1. Sissejuhatus 2
2. Analüüs direktiivi kohaldamise ja rakendamise kohta liikmesriikides 3
2.1. Topelt- ehk ahellähetamine 3
2.2. Töötingimused 4
2.2.1. Üldiselt kohaldatavate kollektiivlepingute kohaldamine kõikide sektorite suhtes 4
2.2.2. Töötasu 4
2.2.3. Vastuvõtva liikmesriigi tagatavate töötingimuste uued elemendid 5
2.3. Teavitamiskohustused 6
2.4. Pikaajalisi lähetusi käsitlevad eeskirjad 7
2.5. Lähetatud renditöötajate võrdne kohtlemine 7
2.6. Lähetustoetused 8
2.7. Kollektiivlepingud 8
2.8. Liikmesriikidevaheline koostöö 9
2.9. Seire, kontroll ja nõuete täitmise tagamine 9
3. Alltöövõtt ja töötajate lähetamine 9
4. Kolmandate riikide kodanike lähetamine 10
5. Peamised järeldused ja võimalikud edasised meetmed 12

1. Sissejuhatus

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 28. juuni 2018. aasta direktiiv (EL) 2018/957, millega muudetakse direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (edaspidi „direktiiv“), jõustus 29. juulil 2018 ja seda hakati kohaldama 30. juulil 2020. Liikmesriigid pidid võtma vastu ja avaldama direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid 30. juuliks 2020.

Direktiiviga kehtestatud muudatuste eesmärk on tagada võrdsed võimalused, kaitstes samal ajal lähetatud töötajate õigusi. Muu hulgas asendati nende muudatustega viited „töötasu miinimummääradele“ viidetega lähetatud töötajate „töötasule“, kehtestati laiendatud töötingimused vastuvõtvas liikmesriigis pikaajaliste lähetuste puhul ning tagati ajutiselt lähetatud töötajatele samad põhitingimused, mis kehtivad vastuvõtvas liikmesriigis palgatud kohalike ajutiste töötajate suhtes.

Käesolevas aruandes vaadatakse läbi direktiivi (EL) 2018/957 (millega muudetakse direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega)[1] kohaldamine ja rakendamine liikmesriikides, nagu on nõutud direktiivi artikliga 2. Käesolevale aruandele on lisatud komisjoni talituste töödokument, mis sisaldab täpsemat analüüsi, millele aruandes tuginetakse[2].

Nii käesolev aruanne kui ka sellele lisatud komisjoni talituste töödokument on sektorineutraalsed. Direktiivi (EL) 2018/957 artikli 2 lõike 2 punkti b kohaselt peab komisjon aruandes hindama, kas võrdsete võimaluste tagamiseks ja töötajate kaitsmiseks on vaja võtta täiendavaid meetmeid seoses sõidukijuhtide lähetamisega autoveosektoris. See säte lisati juhuks, kui kõnealuses sektoris sõidukijuhtide lähetamist käsitlevat eriõigusakti vastu ei võeta. Kuna 2020. aastal võeti vastu direktiiv (EL) 2020/1057,[3] siis ei ole enam vaja lisada eraldi hinnangut autovedude sektori kohta, sest seda sektorit hinnatakse direktiivi (EL) 2020/1057 rakendamist käsitlevas aruandes[4].

Kooskõlas kaasseadusandjatelt saadud volitustega pööratakse käesolevas aruandes ja sellele lisatud komisjoni talituste töödokumendis eritähelepanu lähetatud töötajate olukorrale alltöövõtuahelates[5]. Arvestades kolmandate riikide kodanikest töötajate lähetamise hiljutist kasvu ja selle kui olulise ELi-sisese liikuvuse viisi eeldatavat laienemist, keskendutakse aruandes ka nende olukorrale[6]. Samuti uuritakse käesolevas aruandes, kas direktiivis on vaja teha muudatusi.

---

[1] Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2018/957, millega muudetakse direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (ELT L 173, 9.7.2018, lk 16).

[2] SWD(2024) 320.

[3] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 15. juuli 2020. aasta direktiiv (EL) 2020/1057, millega kehtestatakse seoses direktiividega 96/71/EÜ ja 2014/67/EL sõidukijuhtide lähetamist autovedude sektoris reguleerivad erinormid ning muudetakse direktiivi 2006/22/EÜ seoses täitmise tagamise nõuetega ja määrust (EL) nr 1024/2012 (ELT L 249, 31.7.2020, lk 49).

[4] Direktiivi (EL) 2020/1057 kohaselt peab komisjon hindama kõnealuse direktiivi rakendamist 31. detsembriks 2025.

[5] Direktiivi (EL) 2018/957 artikli 2 lõige 2.

[6] „Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals“ (Aruanne liikmesriikidevahelise koostöö tavade, võimaluste ja probleemide kohta, eelkõige seoses kolmandate riikide kodanike lähetamisega), lõpparuanne ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2, 2. veebruar 2023. Aruanne on kättesaadav järgmise lingi kaudu: ela-report-posting-third-country-nationals.pdf (europa.eu).
Vt ka „Employment and social developments in Europe (ESDE) 2023“ (Euroopa tööhõive ja sotsiaalarengu 2023. aasta aruanne), Euroopa Liidu Väljaannete Talitus (europa.eu).

Käesolevas aruandes ja sellele lisatud komisjoni talituste töödokumendis analüüsitakse liikmesriikide õigusakte, millega direktiivi sätteid rakendatakse. Nendes ei anta ammendavat ülevaadet liikmesriikide kõikidest rakendusmeetmetest ja need ei mõjuta seisukohti, mille komisjon võib võtta võimalikes tulevastes kohtumenetlustes.

Aruandes ja sellele lisatud komisjoni talituste töödokumendis esitatud teave põhineb direktiivi ülevõtmiseks võetud riiklikel meetmetel, millest liikmesriigid on komisjoni teavitanud, nagu on nõutud direktiivi artikli 3 lõikega 1. Samuti on komisjon kogunud direktiivi kohaldamist ja rakendamist käsitlevat teavet mitmesugustest allikatest, näiteks õigusekspertide võrgustikult MoveS,[7] komisjoni loodud töötajate lähetamise eksperdikomiteelt[8] ning töötajate lähetamise direktiivi (EL) 2018/957 ja jõustamisdirektiivi 2014/67/EL seiret toetavast uuringust[9]. Lisaks kogus komisjon liikmesriikide ja sotsiaalpartnerite arvamusi Euroopa Tööjõuameti (ELA) levitatud küsimustiku kaudu.

2. Analüüs direktiivi kohaldamise ja rakendamise kohta liikmesriikides

2.1. Topelt- ehk ahellähetamine

Direktiivis on käsitletud olukorda, kus ajutist tööjõudu vahendav ettevõtja või töötajate vahendamisega tegelev ettevõtja (ajutist tööjõudu vahendav tööhõivebüroo) võtab tööle töötaja ja vahendab ta töötamiseks kasutajaettevõtjale. Topelt- ehk ahellähetamisega on tegemist siis, kui kasutajaettevõtja saadab töötaja ajutiselt täitma tööülesandeid mõnes teises liikmesriigis kui see liikmesriik, kus ta ajutist tööjõudu vahendava tööhõivebüroo või kasutajaettevõtja heaks tavapäraselt töötab[10].

Direktiivis on selgitatud, et sellises olukorras käsitatakse ajutist tööjõudu vahendavat tööhõivebürood lähetava ettevõtjana ja seega peab ta täitma kõiki asjaomaseid kohustusi. Lisaks peab kasutajaettevõtja ajutist tööjõudu vahendavat tööhõivebürood aegsasti teavitama oma kavatsusest saata ajutist tööjõudu vahendava tööhõivebüroo lähetatud töötaja täitma tööülesandeid mõnes teises liikmesriigis.

Peaaegu kõik liikmesriigid on lisanud oma siseriiklikesse õigusaktidesse direktiivi sätted, mis käsitlevad ajutist tööjõudu vahendavaid tööhõivebüroosid topelt- ehk ahellähetamise olukorras. Mõni liikmesriik (Ungari, Slovakkia) ei luba kasutajaettevõtjatel renditöötajaid teisele tööandjale suunata. Ungari ei luba topelt- ehk ahellähetamist juhul, kui ta on ajutist tööjõudu vahendava tööhõivebüroo asukohaliikmesriik. Slovakkia lubab topelt- ehk ahellähetamist ainult direktiivi 96/71/EÜ artikli 1 lõike 3 punktides a (lähetamine teenuslepingu alusel) ja b (ettevõttesisene lähetamine) käsitletud olukordades.

[7] Õigusekspertide võrgustik MoveS on sõltumatutest ELi-sisese liikuvuse valdkonna ekspertidest koosnev komisjoni rahastatud võrgustik. Väljend „MoveS“ osutab töötajate vabale liikumisele ja sotsiaalkindlustuse koordineerimisele. Võrgustikus osalevad kõik 27 ELi liikmesriiki ning Island, Liechtenstein, Norra ja Šveits.

[8] Direktiivi (EL) 2018/957 ülevõtmise alltöörühma aruanne töötajate lähetamise eksperdikomiteele, https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22913&langId=en.

[9] Töötajate lähetamise direktiivi (EL) 2018/957 ja jõustamisdirektiivi 2014/67/EL seiret toetav uuring. Uuring viidi läbi komisjoni tellimusel. See kajastab üksnes autorite seisukohti ja komisjon ei vastuta selle väljaande taaskasutamise võimalike tagajärgede eest, https://op.europa.eu/et/web/general-publications.

[10] Vt direktiivi (EL) 2018/957 ülevõtmise alltöörühma aruanne töötajate lähetamise eksperdikomiteele, alapunkt 3.1.1.3.

Suur osa liikmesriike on otseselt või kaudselt märkinud, et ajutist tööjõudu vahendavad tööhõivebürood on lähetavad ettevõtjad[11]. Enamik liikmesriike[12] osutab sõnaselgelt kasutajaettevõtja kohustusele ajutist tööjõudu vahendavat tööhõivebürood topelt- ehk ahellähetamisest teavitada. Iirimaa, Horvaatia, Ungari ja Sloveenia ei ole seda teabe esitamise nõuet oma õigusaktidesse lisanud.

Aeg, mille jooksul kasutajaettevõtja peab ajutist tööjõudu vahendavat tööhõivebürood topelt- ehk ahellähetamise olukorrast teavitama (mida direktiivis kajastab mõiste „aegsasti“), on liikmesriikide lõikes erinev. Mõni liikmesriik nõuab selle teabe esitamist enne töö alustamist,[13] mõistliku aja jooksul enne lähetamist[14] või viivitamata[15].

2.2. Töötingimused

Direktiiviga kehtestatakse direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikes 1 seoses lähetatud töötajate suhtes kohaldatavate töötingimustega järgmised muudatused:

- kõikides sektorites kohaldatakse üldiselt kohaldatavatest või vastavalt direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikele 8 kohaldatavatest kollektiivlepingutest või vahekohtu otsustest tulenevaid töötingimusi;
- mõiste „töötasu miinimummäär“ asendatakse mõistega „töötasu“;
- töötingimustesse lisatakse kaks uut elementi: alalisest töö tegemise kohast eemal viibivatele töötajatele pakutavad majutustingimused ja toetused või kuluhüvitised tööga seotud põhjustel kodust eemal viibivatele töötajatele;
- tugevdatakse teavitamiskohustusi.

2.2.1. Üldiselt kohaldatavate kollektiivlepingute kohaldamine kõikide sektorite suhtes

Direktiiviga laiendatakse mis tahes sektoris (mitte ainult ehitussektoris) üldiselt kohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingute kohaldamisala. Direktiivi kohaldamisalas kohaldavad 18 liikmesriiki[16] kõikides sektorites üldiselt kohaldatavatest kollektiivlepingutest tulenevaid töötingimusi. Üheksas liikmesriigis[17] üldiselt kohaldatavad kollektiivlepingud puuduvad, kuid nad kohaldavad valdkondlikke kollektiivlepinguid ja/või riiklikke kollektiivlepinguid.

2.2.2. Töötasu

Direktiiviga asendatakse mõiste „töötasu miinimummäär“ mõistega „töötasu“. Mõiste „töötasu“ hõlmab mõistet „töötasu miinimummäär“, kuid on sellest laiem.

Seepärast peavad liikmesriigid tagama, et nende territooriumile lähetatud töötajate suhtes kohaldatakse mõistet „töötasu“, mis on määratletud kui kõik töötasu elemendid, mis on kohustuslikud tulenevalt liikmesriigi õigusnormidest või üldiselt kohaldatavaks tunnistatud või kooskõlas direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõikega 8 kohaldatavatest kollektiivlepingutest.

Peaaegu kõik liikmesriigid on lisanud direktiiviga kehtestatud töötasu käsitleva sätte oma siseriiklikesse õigusaktidesse. Mõni liikmesriik on otsustanud töötasu üldise või laia

[11] Vt lisatud komisjoni talituste töödokumendi alapunkt 3.1.1.3.
[12] Belgia, Bulgaaria, Tšehhi, Taani, Saksamaa, Eesti, Kreeka, Hispaania, Prantsusmaa, Itaalia, Küpros, Läti, Leedu, Luksemburg, Malta, Madalmaad, Austria, Poola, Portugal, Rumeenia, Slovakkia, Soome ja Rootsi.
[13] Belgia, Saksamaa, Leedu, Luksemburg, Malta, Madalmaad, Austria ja Portugal.
[14] Taani, Eesti, Kreeka, Prantsusmaa ja Küpros.
[15] Itaalia.
[16] Belgia, Bulgaaria, Saksamaa, Eesti, Iirimaa, Kreeka, Hispaania, Prantsusmaa, Horvaatia, Läti, Luksemburg, Ungari, Madalmaad, Austria, Portugal, Rumeenia, Sloveenia ja Soome.
[17] Tšehhi, Taani, Itaalia, Küpros, Leedu, Malta, Poola, Slovakkia ja Rootsi.

määratluse kasuks,[18] samal ajal kui teised liikmesriigid on loetlenud töötasu kohustuslikud elemendid[19]. Kaks liikmesriiki (Iirimaa ja Portugal) ei ole mõistet „töötasu miinimummäärad“ mõistega „töötasu“ asendanud.

Üldiselt leiab enamik liikmesriike, et üleminek mõiste „töötasu miinimummäärad“ kasutamiselt mõiste „töötasu“ kasutamisele on parandanud lähetatud töötajate õigusi[20]. Komisjon märgib siiski, et sotsiaalpartnerid ja eelkõige tööandjad juhtisid tähelepanu probleemidele lähetatud töötajate suhtes kohaldatava töötasu kindlaksmääramisel, arvestades kõiki selle kohustuslikke elemente[21]. Need probleemid on peamiselt seotud sellega, et praktikas on töötasu keeruline kindlaks määrata, näiteks kollektiivlepingute puhul (eelkõige seoses töötasu ja selle kohustuslike elementidega[22]). Tööandjatel on raske aru saada, milliseid töötasu kohustuslikke elemente nad peavad arvesse võtma.

2.2.3. Vastuvõtva liikmesriigi tagatavate töötingimuste uued elemendid

Direktiiviga lisatakse kaks uut elementi loetelusse, kus nimetatakse vastuvõtvas liikmesriigis kehtivad põhitöötingimused, mis tuleb sellesse liikmesriiki lähetatud töötajale tagada: alalisest töö tegemise kohast eemal viibivatele töötajatele tööandja pakutavad majutustingimused ning toetused või kuluhüvitised, mis on ette nähtud sõidu-, söögi- ja majutuskulude katteks tööga seotud põhjustel kodust eemal viibivatele töötajatele.

Direktiivi ülevõtmisel on neid kahte eespool nimetatud elementi käsitlevad sätted liikmesriikide lõikes erinevad, nagu on üksikasjalikult kirjeldatud allpool. Neid sätteid kohaldatakse lähetatud töötajate suhtes sel määral, mil need kehtivad vastuvõtva liikmesriigi enda kodanikest töötajate puhul.

12 liikmesriigis[23] kehtivad sätted majutustingimuste kohta, kui töötaja viibib alalisest töö tegemise kohast eemal, ja neid sätteid kohaldatakse lähetatud töötajate suhtes. Sloveenia kohaldab kõnealuseid sätteid ainult välisriiki lähetatud kohalike töötajate suhtes (neid ei kohaldata Sloveeniasse lähetatud töötajate suhtes).

12 liikmesriiki[24] ei ole oma siseriiklikes õigusaktides sätestanud majutustingimusi, kui töötajad viibivad alalisest töö tegemise kohast eemal. Need tingimused võivad aga sisalduda kollektiivlepingutes või kohaldatavate kollektiivlepingutega ette nähtud individuaalsetes töölepingutes ning need kehtivad ka lähetatud töötajate (Poola puhul lähetatud renditöötajate) kohta, välja arvatud Belgias ja Iirimaal.

[18] Belgia, Saksamaa, Eesti, Iirimaa, Horvaatia, Ungari, Itaalia, Malta, Austria, Poola ja Soome.
[19] Bulgaaria, Tšehhi, Hispaania, Prantsusmaa, Küpros, Läti, Leedu, Luksemburg, Madalmaad, Portugal, Rumeenia ja Sloveenia.
[20] Vt lisatud komisjoni talituste töödokumendi alapunkt 3.1.1.4.3, kus on märgitud, et direktiivi rakendamist käsitlevale küsimustikule vastanud liikmesriikidest 14 arvamuse kohaselt on lähetatud töötajate olukord pärast mõiste „töötasu miinimummäärad“ muutmist mõisteks „töötasu“ paranenud.
[21] Vt joonealune märkus nr 20.
[22] Mõni sidusrühm, keda direktiivi ja jõustamisdirektiivi seiret toetava uuringu raames intervjueeriti, juhtis tähelepanu sellele küsimusele, eeskätt probleemidele tööandja ja ajutist tööjõudu vahendavate tööhõivebüroode jaoks. Vt töötajate lähetamise direktiivi (EL) 2018/957 ja jõustamisdirektiivi 2014/67/EL seiret toetava uuringu punkt 8.1.3, samuti aruandele lisatud komisjoni talituste töödokumendi alapunkt 3.1.1.4.3 töötasu kohta.
[23] Bulgaaria, Tšehhi, Taani, Saksamaa, Kreeka, Läti, Leedu, Luksemburg, Ungari, Portugal, Sloveenia ja Soome.
[24] Belgia, Iirimaa, Hispaania, Prantsusmaa, Horvaatia, Itaalia, Küpros, Malta, Madalmaad, Slovakkia, Poola ja Rootsi.

Peale selle sisaldavad 18 liikmesriigi[25] siseriiklikud sätted reisi-, söögi- ja majutuskulude hüvitamist tööga seotud põhjustel kodust eemal viibivatele töötajatele. Neid sätteid kohaldatakse ka lähetatud töötajate suhtes. Sloveenias puuduvad erisätted, mis käsitleksid reisi-, söögi- ja majutuskulude hüvitamist tööga seotud põhjustel kodust eemal viibivatele lähetatud töötajatele[26].

Komisjon märgib, et ebakvaliteetsete majutustingimustega seoses esineb teatavaid probleeme, mis võivad mõjutada lähetatud töötajaid[27].

2.3. Teavitamiskohustused

Direktiivis on sätestatud, et liikmesriigid peavad (põhjendamatu viivituseta ja läbipaistvalt) avaldama direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõike 1 alusel kohaldatavaid töötingimusi käsitleva teabe, sealhulgas nii töötasu elementide kui ka pikaajaliselt lähetatud töötajate suhtes kohaldatavate töötingimuste kohta. Sellega seoses peavad liikmesriigid tagama, et ühtsel ametlikul riiklikul veebisaidil esitatud teave on täpne ja ajakohane.

Kui selles teabes ei ole täpsustatud, milliseid töötingimusi kohaldatakse, võetakse seda arvesse liikmesriigi õiguse ja/või tavade kohaselt karistuste määramisel direktiivi alusel vastu võetud siseriiklike sätete rikkumise korral nende karistuste proportsionaalsuse tagamiseks vajalikul määral.

Direktiivis sisalduvate tugevdatud teavitamiskohustuste täitmiseks on liikmesriigid loonud lähetamist käsitlevad riiklikud veebisaidid.

Enamik liikmesriike on kohandanud oma siseriiklikke õigusakte, et kehtestada proportsionaalsed karistused juhul, kui kõnealustel riiklikel veebisaitidel esitatud teabes ei ole täpsustatud, milliseid töötingimusi tuleb kohaldada.

Karistuste kõnealust proportsionaalsust ei ole eraldi ette nähtud Iirimaal, Hispaanias, Prantsusmaal, Küprosel, Sloveenias ega Slovakkias. Mõnes neist liikmesriikidest järgitakse aga praktikas proportsionaalsust tööõiguse üldiste sätete kaudu (Prantsusmaa) või teevad seda tööinspektorid (Slovakkia).

Komisjon on täheldanud liikmesriikide avaldatud teabe sisus puudusi, nagu raskused kollektiivlepingute kohta teabe leidmisel ja mittetäielik või aegunud teave riiklikel veebisaitidel[28]. Tööandjatele on aga väga oluline, et teave lähetatud töötajate suhtes kohaldatavate töötingimuste kohta (eeskätt töötasu ja kõiki selle kohustuslikke elemente ning sealhulgas kollektiivlepinguid ja pikaajalisi lähetusi käsitlev teave) on täielik ja ajakohane.

---

[25] Bulgaaria, Tšehhi, Taani, Saksamaa, Eesti, Kreeka, Hispaania, Läti, Leedu, Luksemburg, Ungari, Madalmaad, Austria, Poola, Portugal, Rumeenia, Slovakkia ja Soome.

[26] Vt lisatud komisjoni talituste töödokumendi alapunkt 3.1.1.4.4.

[27] Vt joonealune märkus nr 26. Üks ELi tasandi ametiühing märkis oma vastuses direktiivi rakendamist käsitlevale küsimustikule, et ebakvaliteetne majutus valmistab lähetatud töötajate jaoks pidevalt muret nii selle kvalitatiivsete kui ka kvantitatiivsete elementide poolest. Vt ka töötajate lähetamise direktiivi (EL) 2018/957 ja jõustamisdirektiivi 2014/67/EL seiret toetava uuringu punkt 6.6.2. Uuringus on välja toodud mitu töötervishoiu ja tööohutuse probleemi seoses lähetatud töötajate majutusega (näiteks võib see olla kehva kvaliteediga ja ülerahvastatud).

[28] Vt lisatud komisjoni talituste töödokumendi alapunkt 3.1.1.4.5, eelkõige sidusrühmade, sealhulgas tööandjate organisatsioonide arvamuste kohta.

Direktiiviga (EL) 2019/1152[29] läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta kehtestati tööandjatele uued teabe esitamise nõuded, et tagada lähetatud töötajate nõuetekohane teavitamine põhilistest töötingimustest seoses nende tööülesannete täitmisega vastuvõtvas liikmesriigis. Riiklikel veebisaitidel esitatud teave on kättesaadav veebisaidi „Your Europe“[30] kaudu.

2.4. Pikaajalisi lähetusi käsitlevad eeskirjad

Direktiiviga kehtestatakse uued eeskirjad pikaajaliste lähetuste kohta, kui lähetuse tegelik kestus ületab 12 kuud või 18 kuud juhul, kui teenuseosutaja esitab põhjendatud teate. Sellistes olukordades peavad olema tagatud kõik vastuvõtvas liikmesriigis kehtivad töötingimused, mis on sätestatud õigusnormidega või kollektiivlepingutega direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõike 8 tähenduses, välja arvatud kaks erandit[31].

Peaaegu kõik liikmesriigid tagavad pikaajaliselt lähetatud töötajatele kõik täiendavad õigusnormide ja/või üldiselt kohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingute või vahekohtu otsuste alusel kohaldatavad töötingimused. Iirimaal kohaldatakse lähetatud töötajate suhtes samu töötingimusi, olenemata nende lähetuse kestusest. Lisaks nõuavad kõik teised liikmesriigid ettevõtjalt pikaajalise lähetuse kestuse pikendamiseks 12 kuult 18 kuuni põhjendatud teate esitamist.

Komisjon märgib, et nii lähetatud töötajate suhtes pikaajalise lähetuse puhul kohaldatavate täiendavate töötingimuste kirjeldused kui ka põhjendatud teate esitamiseks ettenähtud aeg on liikmesriikide lõikes erinevad[32]. Samuti märgib komisjon, et tagada tuleb pikaajalisi lähetusi käsitleva teabe esitamine riiklikel veebisaitidel, mida seni ei ole alati tehtud. Ainult täielik teave tagab, et tööandjad mõistavad kohaldatavaid töötingimusi õigesti.

2.5. Lähetatud renditöötajate võrdne kohtlemine

Direktiivis on sätestatud, et renditööd käsitleva direktiivi 2008/104/EÜ[33] artikliga 5 hõlmatud küsimustes tuleb lähetatud renditöötajaid kohelda samamoodi kui renditöötajaid, kelle on vahendanud ajutist tööjõudu vahendavad tööhõivebürood selles liikmesriigis, kus tööd tehakse.

Peaaegu kõik liikmesriigid (kõik peale Iirimaa ja Sloveenia) on kehtestanud kohustuse tagada lähetatud töötajatele direktiivi 2008/104/EÜ artikli 5 alusel kohaldatavad töötingimused.

Eestis kehtib kasutajaettevõtja kohustus teavitada ajutist tööjõudu vahendavat tööhõivebürood renditöötajate suhtes kohaldatavatest töötingimustest ainult pikaajaliste lähetuste ja ahellähetuste puhul ning Malta on kehtestanud kõnealuse teavitamiskohustuse ainult lähetuste puhul, mis kestavad kauem kui neli järjestikust nädalat. Rootsis kehtib see kohustus ainult siis, kui ajutist tööjõudu vahendav tööhõivebüroo asjaomast teavet küsib. Horvaatias peab ajutist tööjõudu vahendav tööhõivebüroo kirjalikult kinnitama, et teda on töötingimustest teavitatud.

[29] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus (ELT L 186, 11.7.2019, lk 105).
[30] Töötajate lähetamine välismaale: suunised ja sotsiaalkindlustuseeskirjad – Your Europe (europa.eu).
[31] Need kaks erandit käsitlevad i) töölepingu sõlmimise ja lõpetamisega seotud menetlusi, formaalsusi ja tingimusi, sealhulgas konkurentsi keelavaid klausleid, ning ii) täiendavaid tööandjapensioni skeeme.
[32] Lisateavet (sealhulgas sotsiaalpartnerite seisukohad) on esitatud lisatud komisjoni talituste töödokumendi alapunktis 3.1.1.4.6.1.
[33] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta (ELT L 327, 5.12.2008, lk 9).

Komisjon märgib seepärast, et mõned liikmesriigid kohustavad kasutajaettevõtjat teavitama ajutist tööjõudu vahendavat tööhõivebürood renditöötajate suhtes kohaldatavatest töötingimustest ainult konkreetsetes olukordades või nad on kehtestanud täiendavad teabe esitamise nõuded.

Samuti juhib komisjon tähelepanu teatavatele olulistele murekohtadele seoses sellega, et lähetatud renditöötajaid käsitlevate direktiivi sätete tegelik kohaldamine võib tuua kaasa olukorra, kus selliste töötajate suhtes võivad kehtida vähem soodsad tingimused. See võib olla tingitud teadlikust kavatsusest eeskirjadest kõrvale hoida, kuid samuti võib see tuleneda ajutist tööjõudu vahendavate tööhõivebüroode ja kasutajaettevõtja(te) piiratud teadlikkusest teistes liikmesriikides eelkõige seoses kollektiivlepingutega kehtivatest asjaomastest eeskirjadest[34]. Tööandjad nimetasid, et ajutist piiriülest tööd (nt lähetamist) reguleeriva õigussüsteemi keerukus võib põhjustada tahtmatut nõuete täitmata jätmist, eelkõige väiksemate ettevõtjate hulgas. Seepärast on vaja kergesti kättesaadavat ja arusaadavat õigusteavet[35].

2.6. Lähetustoetused

Paljud liikmesriigid[36] on täpsustanud, millised lähetustoetuse osad makstakse hüvitisena lähetusega seoses tegelikult kantud kulude eest ja millised moodustavad osa töötasust.

Kui töösuhtele kohaldatavates töötingimustes ei ole kindlaks määratud, kas lähetustoetust makstakse ja kui makstakse, siis milline osa lähetustoetusest makstakse lähetusest tulenevate tegelike kulude hüvitamiseks, siis loetakse direktiivi kohaselt, et kogu toetus makstakse kulude hüvitamiseks. Suur enamik liikmesriike[37] on lisanud selle eeskirja oma siseriiklikesse õigusaktidesse.

Komisjon märgib, et mõni liikmesriik[38] ei ole lisanud oma siseriiklikesse õigusaktidesse erisätet selle kohta, et lähetustoetused moodustavad osa töötasust, välja arvatud siis, kui neid makstakse hüvitisena lähetusega seoses tegelikult kantud kulude eest. Lisaks ei sisalda mõne liikmesriigi[39] siseriiklikud õigusaktid või ei ole neis täpselt selgitatud asjaolu, et lähetatud töötajate reisi-, söögi- ja majutuskulud hüvitatakse kooskõlas päritoluliikmesriigi siseriikliku õiguse ja/või tavadega.

2.7. Kollektiivlepingud

Direktiiviga laiendatakse võimalust kohaldada liikmesriikides, kus juba on kollektiivlepingute üldiselt kohaldatavaks tunnistamise süsteem kehtestatud, lähetatud töötajate suhtes kollektiivlepinguid, mida ei ole muudetud üldiselt kohaldatavaks[40]. Nendest 18 liikmesriigist, kes üldiselt kohaldatavaid kollektiivlepinguid kohaldavad, on vähemalt neli[41] kasutanud direktiiviga ette

[34] Töötajate lähetamise direktiivi (EL) 2018/957 ja jõustamisdirektiivi 2014/67/EL seiret toetava uuringu punktid 6.1.2 ja 6.1.3.1. Vt ka lisatud komisjoni talituste töödokumendi punkt 3.1.1.4.6.2.
[35] Töötajate lähetamise direktiivi (EL) 2018/957 ja jõustamisdirektiivi 2014/67/EL seiret toetava uuringu punkt 6.1.3.1 ning lisatud komisjoni talituste töödokumendi punkt 3.1.1.4.6.2.
[36] Belgia, Bulgaaria, Saksamaa, Eesti, Iirimaa, Kreeka, Hispaania, Prantsusmaa, Horvaatia, Itaalia, Küpros, Läti, Leedu, Luksemburg, Malta, Madalmaad, Poola, Portugal, Rumeenia, Slovakkia ja Soome.
[37] Belgia, Küpros, Taani, Saksamaa, Eesti, Iirimaa, Kreeka, Hispaania, Prantsusmaa, Horvaatia, Itaalia, Läti, Leedu, Luksemburg, Malta, Madalmaad, Poola, Portugal, Soome ja Rootsi.
[38] Tšehhi, Taani, Ungari, Austria, Sloveenia ja Rootsi.
[39] Belgia, Tšehhi, Taani, Saksamaa, Iirimaa, Hispaania, Luksemburg, Ungari, Läti, Malta, Madalmaad, Austria, Portugal, Poola, Sloveenia ja Soome.
[40] Vt lisatud komisjoni talituste töödokumendi alapunkt 3.1.1.4.8.
[41] Kreeka, Ungari, Madalmaad ja Soome.

nähtud võimalust kohaldada lähetatud töötajate suhtes ka selliseid kollektiivlepinguid, mis ei ole üldiselt kohaldatavad.

2.8. Liikmesriikidevaheline koostöö

Direktiivi kohaselt peavad liikmesriigid nägema ette koostöö asutuste või organite vahel, kes on pädevad direktiivi 96/71/EÜ artiklis 3 nimetatud töötingimuste üle järelevalvet tegema. Kõik liikmesriigid on lisanud oma siseriiklikesse õigusaktidesse liikmesriigi pädevate asutuste ja organite vahelist koostööd käsitlevad sätted.

2.9. Seire, kontroll ja nõuete täitmise tagamine

Direktiiviga nõutakse muu hulgas, et liikmesriigid kehtestavad tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad eeskirjad direktiivi kohaselt vastu võetud siseriiklike õigusnormide rikkumise eest määratavate karistuste kohta. Kõikides liikmesriikides (välja arvatud Iirimaal) on nende siseriiklike õigusnormide rikkumise eest, millega direktiivi rakendatakse, kehtestatud karistuseks haldustrahvid. Kuus liikmesriiki kohaldavad kriminaalõiguslikke trahve[42]. Komisjon märgib, et karistused on liikmesriikide lõikes erinevad. Näiteks ulatub trahvide ülemmäär 1 100 eurost Lätis 400 000 euroni Austrias ja 500 000 euroni Saksamaal.

3. Alltöövõtt ja töötajate lähetamine

Direktiivi artikli 2 lõike 2 kohaselt peab komisjon hindama oma analüüsis direktiivi kohaldamise ja rakendamise kohta ka seda, kas on vaja võtta täiendavaid meetmeid võrdsete võimaluste tagamiseks ja töötajate kaitsmiseks alltöövõtu puhul.

Seoses alltöövõtuga on jõustamisdirektiivi[43] artiklis 12 kehtestatud vastutusmehhanism. Selle vastutusmehhanismi alusel saab lähetatud töötaja lisaks tööandjale või tööandja asemel pidada töövõtjat, kelle otsene alltöövõtja tööandja on, vastutavaks maksmata netotöötasu või tasumata sissemaksete eest sotsiaalpartnerite lepingulistele fondidele või asutustele, kui need on hõlmatud direktiivi 96/71/EÜ artikliga 3.

Liikmesriigid peavad mittediskrimineerivalt ja proportsionaalselt kehtestama sellise vastutuse alltöövõtu korral ehitussektoris ja võivad selle ette näha ka muudes sektorites. Samuti võivad nad mittediskrimineerivalt ja proportsionaalselt kehtestada vastutust käsitlevad eeskirjad, mis on rangemad oma kohaldamisala (näiteks eeskirjad, mis hõlmavad suuremat arvu alltöövõtuahelas osalevaid ettevõtjaid, mitte ainult otsest töövõtjat) ja ulatuse (näiteks eeskirjad, mis hõlmavad rohkem töötingimusi direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 alusel) poolest. Samuti võivad liikmesriigid kõnealuste vastutust käsitlevate eeskirjade asemel kohaldada muid nõuete täitmise tagamise meetmeid, tingimusel et need on kooskõlas ELi õigusega põhjendatud ja proportsionaalsed.

Nii seda õigusraamistikku kui ka käesoleva aruandega seoses kogutud ja analüüsitud teavet arvesse võttes märgib komisjon, et üks peamisi probleeme, mis võib mõjutada lähetatud töötajate õigusi ja ettevõtjate võrdseid võimalusi, on pikad alltöövõtuahelad. Sellistes pikkades alltöövõtuahelates võib läbipaistvuse ja vastutuse puudumise tõttu olla väga raske tagada kohaldatavate eeskirjade täitmist, sest vastutavat ettevõtjat on keeruline kindlaks teha.

[42] Belgia, Taani, Eesti, Kreeka, Prantsusmaa ja Küpros.

[43] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 15. mai 2014. aasta direktiiv 2014/67/EL, mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) jõustamist ning millega muudetakse määrust (EL) nr 1024/2012, mis käsitleb siseturu infosüsteemi kaudu tehtavat halduskoostööd („IMI määrus“) (ELT L 159, 28.5.2014, lk 11).

Seepärast võib töövõtja otsene vastutus oluliselt väheneda. Samuti võib see mõjutada väljamaksmata palga sissenõudmist[44].

Jõustamisdirektiiviga ette nähtud vastutusmehhanismi alusel on liikmesriikidel lubatud käsitleda ka pikemaid ahelaid. Enamik liikmesriike on aga piiranud kõnealuse vastutuse otsese töövõtjaga ega ole seda laiendanud teistele alltöövõtuahelas osalejatele. Kümme liikmesriiki[45] on kehtestanud vastutuse kogu ahelas (see tähendab, nad on kehtestanud alltöövõtu korral vastutuse, mis ei piirdu ainult ahela eelmise lüliga)[46]. Neli liikmesriiki (Belgia, Hispaania, Prantsusmaa ja Itaalia) on kehtestanud täiendavad meetmed, näiteks piiranud alltöövõtu tasandite arvu alltöövõtuahelates[47].

Peale selle võib kollektiivlepingute kohaldamine pakkuda alltöövõtuahelates tegutsevatele lähetatud töötajatele erinevat kaitset ja seda võidakse kasutada kõnealustele töötajatele vähem soodsate lepingute alusel palga maksmiseks[48].

Mis puudutab kindlakstehtud probleeme, siis aitaks hea tava vastuvõtmine liikmesriikidel ja/või sotsiaalpartneritel suurendada alltöövõtuahelates läbipaistvust ja vastutust. Selle hea tava hulka kuulub alltöövõtuahelate tasandite arvu piiramine ja/või alltöövõtu korral kehtiva vastutuse laiendamine kogu ahelale ning liikmesriikidevahelise koostöö tõhustamine, et hõlbustada kontrolle ja võidelda kuritarvituste vastu[49].

Sel eesmärgil ja käesoleva aruande järelmeetmetena võib komisjon kaaluda ELA toetusel võimalust kaardistada liikmesriikide hetkeolukord seoses alltöövõtu korral kehtiva vastutuse ulatusega (see tähendab hõlmatud sektorid, tasandid ja töötingimused). Selle raames võib anda suuniseid alltöövõtu korral kehtiva vastutuse ulatust käsitlevate rangemate eeskirjade (see tähendab vastutuse kehtestamine kogu ahelas või vastutuse laiendamine muudele töötingimustele) proportsionaalse ja mittediskrimineeriva kohaldamise kohta liikmesriikide tasandil. Praegu ei näe komisjon vajadust direktiivi konkreetselt seoses alltöövõtuga muuta.

4. Kolmandate riikide kodanike lähetamine

Käesolevas jaos ja lisatud komisjoni talituste töödokumendi asjaomases jaos on tutvustatud peamisi probleeme, mis mõjutavad töötingimusi kolmandate riikide kodanike lähetamisel, ning mõningaid häid tavasid nende probleemide lahendamisel. Selles ei anta ülevaadet õigusraamistikust, mida kohaldatakse kolmandate riikide kodanike vastuvõtvasse liikmesriiki sisenemise ja seal viibimise suhtes.

Töötajate lähetamist käsitlevaid direktiive kohaldatakse samamoodi nii ELi kodanikest lähetatud töötajate kui ka kolmandate riikide kodanikest lähetatud töötajate suhtes. Sellega seoses võib kolmandate riikide kodanikest töötajaid juhul, kui nad on õiguspäraselt tööle võetud mõnes liikmesriigis asutatud teenuseosutaja poolt ja tema juures tavaliselt töötavad,

[44] Vt sellega seoses töötajate lähetamise direktiivi (EL) 2018/957 ja jõustamisdirektiivi 2014/67/EL seiret toetava uuringu punkt 6.7.2, samuti lisatud komisjoni talituste töödokumendi punkt 4.2.
[45] Belgia, Bulgaaria, Hispaania, Prantsusmaa, Itaalia, Leedu, Luksemburg, Madalmaad, Austria ja Poola.
[46] Vt töötajate lähetamise direktiivi (EL) 2018/957 ja jõustamisdirektiivi 2014/67/EL seiret toetava uuringu alapunkt 4.2.2.2.
[47] Vt töötajate lähetamise direktiivi (EL) 2018/957 ja jõustamisdirektiivi 2014/67/EL seiret toetava uuringu alapunkt 4.2.2.1.
[48] Vt töötajate lähetamise direktiivi (EL) 2018/957 ja jõustamisdirektiivi 2014/67/EL seiret toetava uuringu punktid 4.2.2 ja 5.3.4.
[49] Rohkem häid tavasid on kirjeldatud lisatud komisjoni talituste töödokumendi punktis 4.3.

lähetada teise liikmesriiki, ilma et nad peaksid täitma selles teises liikmesriigis ülemääraseid haldusformaalsusi, näiteks kohustust hankida tööluba[50].

Enamikus liikmesriikides kohaldatakse samu lähetamist käsitlevaid üldisi eeskirju, millega asjaomased ELi õigusaktid on üle võetud, ka lähetatud kolmandate riikide kodanike suhtes. Kolm liikmesriiki[51] on kehtestanud oma siseriiklikus õigusraamistikus kolmandate riikide kodanike lähetamist käsitlevad erisätted. Horvaatia ja Madalmaade õigusaktides on sõnaselgelt märgitud, et isikult, kes töötab seaduslikult oma tööandja asukohaliikmesriigis, ei nõuta tööluba. Samamoodi peab tööandja Läti tööõiguse kohaselt deklareerima, et töötaja töötab lähetavas liikmesriigis seaduslikult[52].

Komisjon märgib, et lähetatud kolmandate riikide kodanikud puutuvad üldiselt rohkem kokku selliste kuritarvitustega nagu lähetamisega seotud pettus, töötaja õiguste rikkumine, ebakindlad töötingimused, ebaseaduslik töötasu ja sotsiaalmaksete tasumata jätmine[53]. Samuti on suurem tõenäosus, et lähetatud kolmandate riikide kodanikud nõustuvad väiksema töötasuga kui see, mida tuleks maksta[54]. Ka ebakindlate elamis- ja töötingimustega seotud riskid tunduvad olevat lähetatud kolmandate riikide kodanike puhul suuremad[55].

Peale selle on lähetatud kolmandate riikide kodanikud lähetatud ELi töötajatest haavatavamad seetõttu, et töö- ja/või elamislubade pikendamine võib sõltuda nende tööandjast[56]. Sageli ei ole nad ka teadlikud oma õigustest ja neil esineb keelebarjäär.

Tuvastatud olukorra lahendamiseks saab võtta mitmesuguseid meetmeid, näiteks tagada parem juurdepääs töötaja õigusi käsitlevale teabele, milles keskendutakse lähetatud kolmandate riikide kodanikele,[57] tõhustada piiriülest koostööd nõuete täitmise tagamise eest vastutavate asutuste ja rändeasutuste vahel ning tugevdada lähetamist käsitlevate eeskirjade täitmise tagamist konkreetsetes sektorites, kus töötab suur arv lähetatud kolmandate riikide kodanikke[58].

---

[50] Kohtuotsus, Euroopa Liidu Kohus, 9. august 1994, Raymond Vander Elst *vs.* Office des Migrations Internationales, C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310.

[51] Horvaatia, Läti ja Madalmaad.

[52] Vt „Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals“ (Aruanne liikmesriikidevahelise koostöö tavade, võimaluste ja probleemide kohta, eelkõige seoses kolmandate riikide kodanike lähetamisega), lõpparuanne ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2, 2. veebruar 2023, punkt 2.2.1.

[53] Vt töötajate lähetamise direktiivi (EL) 2018/957 ja jõustamisdirektiivi 2014/67/EL seiret toetav uuring, punkt 6.5.2, ning „Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals“ (Aruanne liikmesriikidevahelise koostöö tavade, võimaluste ja probleemide kohta, eelkõige seoses kolmandate riikide kodanike lähetamisega), lõpparuanne ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2, 2. veebruar 2023, punkt 3.1.

[54] Vt töötajate lähetamise direktiivi (EL) 2018/957 ja jõustamisdirektiivi 2014/67/EL seiret toetava uuringu punkt 6.5.2.

[55] Vt töötajate lähetamise direktiivi (EL) 2018/957 ja jõustamisdirektiivi 2014/67/EL seiret toetava uuringu punkt 8.5.

[56] Vt „Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals“ (Aruanne liikmesriikidevahelise koostöö tavade, võimaluste ja probleemide kohta, eelkõige seoses kolmandate riikide kodanike lähetamisega), lõpparuanne ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2, 2. veebruar 2023, punkt 3.1.

[57] Vt eelkõige „Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals“ (Aruanne liikmesriikidevahelise koostöö tavade, võimaluste ja probleemide kohta, eelkõige seoses kolmandate riikide kodanike lähetamisega), lõpparuanne ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2, 2. veebruar 2023, punkt 3.4.2.

[58] Vt ka lisatud komisjoni talituste töödokumendi punkt 5.2.

5. Peamised järeldused ja võimalikud edasised meetmed

Direktiivi ülevõtmine kõikides liikmesriikides on parandanud lähetatud töötajate töötingimusi, eeskätt mis puudutab nende töötasu, lähetatud renditöötajate võrdset kohtlemist ja lähetusega seoses kantud kulude (näiteks reisi-, söögi- ja majutuskulude) hüvitamist.

Liikmesriikide õigusaktid vastavad suurel määral direktiivi nõuetele. Seoses direktiivi ülevõtvate siseriiklike meetmetega on komisjon aga teinud kindlaks mitmesuguseid nõuetele mittevastavuse probleeme, mis võivad vajada edasist tegutsemist. Need probleemid on seotud direktiivi eri sätetega, nagu topelt- ehk ahellähetamine, töötasu, vastuvõtva liikmesriigi tagatavate töötingimuste kaks uut elementi, pikaajalised lähetused, renditöötajate võrdne kohtlemine, lähetustoetused või seire, kontroll ja nõuete täitmise tagamine. Komisjon jätkab koostööd liikmesriikidega, et tagada direktiivi nõuetekohane ülevõtmine ja kohaldamine.

Komisjon märgib, et lähetatud töötajate suhtes kohaldatava töötasu kindlaksmääramisel esines teatavaid probleeme, arvestades kõiki selle kohustuslikke elemente. ELA võiks tihedas koostöös liikmesriikide ja sotsiaalpartneritega[59] töötada välja vahendi, mis hõlbustab lähetatud töötajate töötasu arvutamist ja muudab selle läbipaistvamaks. Seda vahendit, mille üldised elemendid kehtestaks ELA, kasutataks ja rakendataks liikmesriikide tasandil.

Samuti märgib komisjon, et majutustingimustega seoses esineb teatavaid probleeme, mis võivad mõjutada lähetatud töötajaid. Liikmesriikide kontrolliasutused ja sotsiaalpartnerid (eelkõige ametiühingud) võiksid koos ELAga välja töötada suunatud teadlikkuse suurendamise kampaaniad, et käsitleda selliseid lähetatud töötajaid mõjutada võivaid küsimusi nagu ebakvaliteetsed majutustingimused, sealhulgas esitada konkreetsemat teavet lähetatud töötajate õiguse kohta teatavatele majutustingimustele vastuvõtvas liikmesriigis (kui need on tagatud liikmesriigi enda kodanikest töötajatele) ja karistuste kohta kõnealuse õiguse rikkumise korral.

Samuti on väga oluline, et tööandjatel ja töötajatel oleks juurdepääs täielikule ja ajakohasele teabele lähetatud töötajate suhtes kohaldatavate töötingimuste kohta (eeskätt töötasu ja kõiki selle kohustuslikke elemente käsitlevale teabele ning muu hulgas kollektiivlepinguid ja pikaajalisi lähetusi käsitlevale teabele). Seepärast võiks ELA jätkata ja tõhustada koostööd liikmesriikidega, et muuta asjaomane teave läbipaistvamaks, põhjalikumaks, ajakohasemaks ning lähetatud töötajatele ja teenuseosutajatele hõlpsamalt kättesaadavaks.

Komisjon on teinud kindlaks suured probleemid seoses direktiivi sätete praktilise kohaldamisega lähetatud renditöötajate suhtes. ELA võiks neid probleeme tihedas koostöös liikmesriikidega lahendada, tehes tõhusamat ja laialdasemat piiriülest koostööd ning ulatuslikumaid renditööle suunatud jõupingutusi nõuete täitmise tagamisel. Samuti võiksid sotsiaalpartnerid kaaluda tööinspektsioonide töö toetamist. Lisaks võiksid liikmesriigid vaadata läbi kehtivad õigusaktid ja nende rakendamise siseriiklikul tasandil ja/või luua ELA toetusel lähetamiseeskirjade kohaldamisele suunatud tugiteenused ajutist tööjõudu vahendavatele tööhõivebüroodele ja kasutajaettevõtjatele.

Komisjon märgib, et mõni liikmesriik ei ole lisanud oma siseriiklikesse õigusaktidesse teatavaid erisätteid lähetustoetuste kohta. Seda arvesse võttes ja samuti seoses direktiivi muude

[59] Käesolevas aruandes nimetatud täiendavad meetmed, mida ELA võiks võtta, jäävad tema volituste raamesse, mille alusel ta aitab liikmesriikidel ja komisjonil tõhusalt kohaldada ELi õigusakte, mis käsitlevad tööjõu liikuvust kogu ELis, ja tagada nende täitmine.

sätetega alustab komisjon liikmesriikidega dialoogi, et tagada ülevõtmise vastavus direktiivile. Lisaks võiks ELA soodustada liikmesriikides lähetustoetusi ja lähetustega seotud kulude hüvitamist käsitleva teabe läbipaistvuse suurendamist.

Mis puudutab alltöövõttu, siis võib alltöövõtuahelate tasandite arvu piiramine ja/või alltöövõtu korral kehtiva vastutuse laiendamine kogu ahelale aidata liikmesriikidel (kes töötajate lähetamise eeskirjade täitmise tagamise eest peamiselt vastutavad), ja kui see on asjakohane, siis sotsiaalpartneritel suurendada proportsionaalselt ja mittediskrimineerivalt läbipaistvust ja vastutust alltöövõtuahelates. Peale selle võiks komisjon ELA toetusel kaaluda võimalust kaardistada liikmesriikide hetkeolukord seoses alltöövõtu korral kehtiva vastutuse ulatusega (sealhulgas anda suuniseid alltöövõtu korral kehtiva vastutuse ulatust käsitlevate rangemate eeskirjade kohaldamise kohta liikmesriikide tasandil).

Seoses kolmandate riikide kodanikest lähetatud töötajatega võiks ELA-l olla keskne roll teabe kättesaadavuse hõlbustamisel ja liikmesriikide toetamisel, tõhustades piiriülest koostööd liikmesriikides nõuete täitmise tagamise eest vastutavate asutuste vahel[60].

Eespool kirjeldatud peamisi järeldusi ja edasisi meetmeid arvesse võttes ei näe komisjon vajadust teha käesolevas etapis ettepanekut ei asjaomase direktiivi ega direktiivi 96/71/EÜ muutmiseks.

Koostoimes oma laiema rolliga aluslepingute täitmise järelevalvajana ja ilma et see kõnealust rolli piiraks, jätkab komisjon koostööd liikmesriikidega, et tagada direktiivi nõuetekohane ülevõtmine ja kohaldamine.

Samuti jätkab komisjon ELA toetusel koostööd liikmesriikidega lähetamist käsitlevate eeskirjade täitmise tagamisel.

[60] Vt lisatud komisjoni talituste töödokumendi punkt 5.2.