



EUROOPA KOMISJON

Brüssel, 21.3.2012
SWD(2012) 64 final

KOMISJONI TALITUSTE TÖÖDOKUMENT
MÕJUHINNANGU KOMMENTEERITUD KOKKUVÕTE

Lisatud dokumendile:

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV

**direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) jõustamise
kohta
(EMPs kohaldatav tekst)**

ja

**Ettepanek:
NÕUKOGU MÄÄRUS**

**kollektiivse tegutsemise õiguse kasutamise kohta asutamisvabaduse ja teenuste
osutamise vabaduse kontekstis
(EMPs kohaldatav tekst)**

{COM(2012) 130 final}
{COM(2012) 131 final}
{SWD(2012) 63 final}

KOMISJONI TALITUSTE TÖÖDOKUMENT
MÕJUHINNANGU KOMMENTEERITUD KOKKUVÕTE

Lisatud dokumendile:

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV

**direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) jõustamise
kohta
(EMPs kohaldatav tekst)**

ja

**Ettepanek:
NÕUKOGU MÄÄRUS**

**kollektiivse tegutsemise õiguse kasutamise kohta asutamisvabaduse ja teenuste
osutamise vabaduse kontekstis
(EMPs kohaldatav tekst)**

1. SISSEJUHATUS

Direktiivis 96/71/EÜ¹ (edaspidi „direktiiv”) on Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 53 lõikele 1 ja artiklile 62 toetudes määratletud kohustuslikud töötingimused, mida ettevõtjad peavad täitma nendes riikides, kuhu nad oma töötajad ajutiselt lähetavad. See lihtsustab oluliselt teenuste piirilest osutamist, kuna teenuse osutaja ei pea teadma ega kohaldama kõiki vastuvõtva riigi tööeeskirju. Samal ajal suurendab direktiiv lähetatud töötajate kaitsetaset märkimisväärselt ja väldib seda, et töötingimused vastuvõtvas riigis halveneksid konkurentsi tõttu.

Lähetatud töötajad jagunevad kolme rühma: teenuslepingu alusel lähetatud töötajad, ettevõttesiseselt üleviidud töötajad või ajutised töötajad. Direktiivi artikli 3 lõikes 1 esitatud peamised töötingimused (edaspidi ka „kohaldatavad töötingimused”) sisaldavad järgmist: maksimaalne tööaeg ja minimaalne puhkeaeg; tasulise põhipuhkuse minimaalne pikkus; töötasu miinimummäärad, sealhulgas ületunnitöötasud; töötajate vahendamise tingimused, eelkõige ajutist tööjõudu vahendavate ettevõtjate vahendatavate töötajate puhul; töötervishoid, -ohutus ja -hügieen; rasedate või hiljuti sünnitanud naiste ning laste ja noorukite töötingimuste suhtes kohaldatavad kaitsemeetmed; meeste ja naiste võrdne kohtlemine ning muud diskrimineerimisvastased sätted.

¹ Euroopa parlamendi ja nõukogu direktiiv 96/71/EÜ, 16. detsember 1996, töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega.

Kuna need töötingimused on seadustes, eeskirjades või haldussätetes sätestatud, peavad liikmesriigid neid nende territooriumile lähetatud töötajate suhtes kohaldama. Lisaks sellele peavad liikmesriigid neid kohaldama ka lähetatud töötajate suhtes, kui need tingimused on sätestatud kollektiivlepingutes või vahekohtu otsustes, mis on kuulutatud artikli 3 lõike 8 tähenduses üldiselt kohaldatavaks. Kooskõlas esmaste õigusaktidega võivad liikmesriigid kohaldada taolisi kollektiivlepingute või vahekohtu otsustega ette nähtud töötingimusi ka muude valdkondade suhtes peale ehituse (artikli 3 lõike 10 teine taane) ja muudes kui artikli 3 lõikes 1 nimetatud küsimustes, kui tegemist on avaliku korra sätetega (artikli 3 lõike 10 esimene taane).

Direktiivi artiklites 4, 5 ja 6 on sätted ka teavitamise, halduskoostöö ja kohtualluvuse kohta.

2. TEABE KOGUMINE JA KONSULTEERIMINE SIDUSRÜHMADEGA

Alates 2009. aastast on komisjon korraldanud neli järelhindamist lähetamise sotsiaalse, majandusliku ja õigusliku külje kohta. Mõjuhindangu koostamiseks tegi väliskonsultant 2011. aastal ühe eelhindamise. Arvesse võeti töötajate lähetamise eksperdikomitee (*Expert Committee on the Posting of Workers – ECPW*) tööd, eelkõige elektroonilise teabevahetuse katseprojekti, mis kasutab töötajate lähetuse valdkonnas spetsiaalset siseturu infosüsteemi rakendust.

Komisjon korraldas avaliku arutelu ühtse turu taaskäivitamist käsitleva 50 ettepaneku kohta (27. oktoobri 2010. aasta teatis „Ühtse turu akt”), mis hõlmas ka kahte ettepanekut seadusandliku algatuse kohta, mida hinnatakse käesolevas mõjuhindangus. 27. ja 28. juunil 2011 korraldas komisjon konverentsi sotsiaalsete põhiõiguste ja töötajate lähetamise kohta teenuste osutamise raames Brüsselis, kuhu tulid kokku peamised sidusrühmad (liikmesriigid, ELi ja liikmesriikide tasandi sotsiaalpartnerid, ELi institutsioonid ja rahvusvahelised organisatsioonid, samuti akadeemikud ja teadlased). See andis sidusrühmadele ja võtmetähtsusega poliitilistele osalejatele lisavõimaluse avaldada oma arvamust komisjoni ideede suhtes ühtse turu aktis välja kuulutatud reguleerimisvõimaluste ja võimalike seadusandlike algatuste sisu kohta: nn Monti II määrus ja jõustamisdirektiiv.

3. PROBLEEMI KIRJELDUS

3.1. Lähetamine

3.1.1. Lähetamise osatähtsus

ELi tasandi ainus kättesaadav andmeallikas on E101 sertifikaadid (2005–2009), mida komisjon on koostöös liikmesriikide ametiasutustega² sotsiaalvaldkonnas süsteemselt kogunud. Sellel andmebaasil on aga mitmesugused puudused. See mõõdab vaid lähetuste arvu, mitte lähetatud inimeste arvu (ühte inimest saab lähetada mitu korda). Lisaks sellele ei väljastata igale lähetatud töötajale E101 sotsiaalkindlustusvormi, kuna see ei ole alati nõutud (alla 12-kuulised lähetused ei lähe sotsiaalkindlustuses arvesse) või kuna mõni ettevõtja ei kasuta töötajate lähetamise korral E101 vormi, eriti kui tegemist on lühiajalise lähetusega.

² Euroopa Komisjon (2011), „Posting of workers in the European Union and EFTA countries: Report on E101 certificates issued in 2008 and 2009”; Euroopa Komisjon (2011), „Administrative data collection on E101 certificates issued in 2007”.

Neid andmeid arvesse võttes võib hinnanguliselt öelda, et töövõtjad on saatnud igal aastal ühest liikmesriigist teise lähetusse ligi miljon töötajat.

ELi siseses tööjõu liikuvuses moodustasid lähetused 2007. aastal 18,5 % nendest EL 27 kodanikest kogutööjõus, kes töötasid liikmesriigis, mille kodanikud nad ei olnud. Lähetamine puudutab vaid väikest osa aktiivsest elanikkonnast (0,4 % EL 15 aktiivsest elanikkonnast ja 0,7 % EL 12 lähetavate riikide tööjõust). Kuigi lähetamine on tööjõu liikuvuse seisukohalt oluline nähtus, eelkõige teatavates riikides ja sektorites, on see siiski küllaltki väheoluline nähtus ELi tööturul³.

3.1.2. Jaotus valdkonniti

Kättesaadavate andmete põhjal võib järeldada, et 2009. aastal oli keskmiselt 55 % lähetatud töötajatest saadetud tööstussektoris. Nende sektorite hulgas on kõige olulisem ehitussektor, mille lähetused moodustavad 24 % kõikidest lähetustest. Teenuste sektor moodustas keskmiselt 44 % kõikidest lähetustest, millest kõige olulisemad on finantsvahendus ja äritegevus (16 %) ning transport, ladustamine ja kommunikatsioon (7 %). Ehitussektoris on aktiivsed lähetajad VKEd, seda enamasti alltöövõtjatena⁴.

Lähetuse kui nähtuse mõju hindava kahe uuringu⁵ tulemustest võib järeldada, et kõige tähtsamad on järgmised tegurid: geograafiline lähedus tundub olevat kõige olulisem lähetusvoogude jaotust (lähetuse suund ja ulatus) selgitav tegur; tööjõukulud vastuvõtjariikide jaoks; tööjõu ja oskuste puudus ja ka spetsialiseerumine, eelkõige kõrge tööjõukuluga riikidest teistesse liikmesriikidesse lähetamisel; töötuse määr lähetavates riikides (eelkõige madala tööjõukuluga riikides); turgude majandusliku integratsiooni määr liikmesriikide vahel (vähem oluline).

3.1.3. Lähetamise mõju

Kuigi lähetatud töötajad moodustavad üldisest tööjõust väikese osa, mängivad nad tähtsat rolli piiriüleste teenuste osutamisel teatavates sektorites. Teenuste rahvusvahelise osutamise võimalus annab ettevõtetele, eelkõige VKEdele võimaluse laieneda üle Euroopa. Lähetamine loob äri- ja töövõimalusi ja annab lähetavates riikides võimaluse saada lississetulekut. Samuti aitab see vastuvõtvates riikides suurendada konkurentsivõimet ja tõhusust.

Lähetamine avaldab mõju nii lähetava kui ka vastuvõtva riiki tööjõuturule. See loob töövõimalusi lähetavates riikides ning aitab katta oskuste ja tööjõupuudust vastuvõtvates riikides. Seega võimaldab lähetamine tõhusamat töö piiriülest jaotust. Samas võib sel olla vastuvõtvate riikide tööjõuturule ka asendusefekt, mis tähendab, et kohalikud töötajad asendatakse lähetatud töötajatega. Mõju suurus sõltub sellest, kas konkreetsetes sektoris või

³ Vt Idea Consult ja Ecorys Netherlands „Study on the economic and social effects associated with the phenomenon of posting of workers in the European Union” Brussels, 2011. Kättesaadav järgmisel veebiaadressil: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>, kokkuvõtte. Protsent annab vaid väga üldise hinnangu (tõenäoliselt on see ülehinnang) nende EL 27 kodanike osakaalu kohta tööjõus, kes ei ole selle liikmesriigi kodanikud, kus nad töötavad. Ühest küljest ei tähistata E101 sertifikaat ühe aasta jagu täiskohaga töötajat, teisest küljest ei hõlma lähetatud töötajaid tööturuuuring, mis annab andmeid EL 27 kodanike kohta, kes ei tööta liikmesriigis, mille kodanikud nad on.

⁴ Idea Consult (joonealune märkus 3), juhtumiuuring ehitussektori kohta, lk 164

⁵ Ismeri Europa, ettevalmistav uuring mõjuhindangu koostamiseks teenuste osutamisega seotud töötajate lähetamise õigusliku raamistiku võimaliku läbivaatamise kohta, lõpparuande projekt; Idea Consult (joonealune märkus 3).

ametialadel on tööjõu ülepakkumist. Siiski tuleb rõhutada, et kuna töökohtade loomine ELis toetub suuresti ühtse teenuseturu arengule, võib lähetamine töökohtade loomisele tõhusalt kaasa aidata.

3.2. Käsitlemist vajavad probleemid

3.2.1. Lähetatud töötajate suhtes kohaldatavate töötingimuste rakendamise, järelevalve ja jõustamisega seotud probleemid, sealhulgas töötajate õiguste kaitse

3.2.1.1. Probleem 1a: puudused seoses tööandjatele ja lähetatud töötajatele esitatava teabega

Vaatamata direktiivi artikli 4 lõikele 3 on teave vastuvõtvas liikmesriigis kohaldatavate töötingimuste kohta raskesti kättesaadav, ebaühtlane või ebakvaliteetne. See teave on aga oluline teenuse osutajale, et ta saaks tagada kohaldatavad töötingimused, ja lähetatud töötajale, et ta tunneks oma õigusi.

3.2.1.2. Probleem 1b: kontrolli, järelevalve ja jõustamisega seotud puudused

Vastavalt direktiivi artiklile 5 peavad liikmesriigid asjakohaseid meetmeid võttes tagama direktiivi sätete täitmise ja eelkõige asjakohased menetlused kohaldatavate töötingimuste jõustamiseks. Direktiiviga ette nähtud õiguste järelevalve ja jõustamine on jäetud liikmesriikide otsustada. Kontrolli, järelevalve ja jõustamisega seotud puudused kätkevad endas aga tõsist ohtu, et vastuvõtvas riigis ei täideta kohaldatavaid töötingimusi, eelkõige palkade, tööaja ning töotervishoiu- ja ohutustingimuste osas. See võib soodustada konkurentsivastast tegevust. Neid vajakajäämisi raskendab veel asjaolu, et paljud lähetused on vaid lühiajalised, mis muudab kontrolliasutuste töö keerulisemaks.

3.2.1.3. Probleem 1c: teenuste osutajate suhtes kohaldatavad ülemäärased haldusnõuded ja kontrollimeetmed

Liikmesriigid peavad täitma direktiivi artiklis 5 esitatud kohustust kooskõlas kehtivate ELi õigusaktidega, seda eelkõige seoses teenuste osutamise vabadusega, nagu seda on tõlgendanud Euroopa Kohus. 2007. aastal läbiviidud järelevalveprogrammist selgus, et mitu liikmesriiki kohaldab teenuste osutajate suhtes haldusnõudeid ja kontrollimeetmeid, mis on vastuolus kehtivate ELi õigusaktidega⁶.

3.2.1.4. Probleem 1d: vähene halduskoostöö

Direktiivi artikli 4 lõigetes 1 ja 2 on sätestatud riigiasutuste vahelist koostööd käsitlevad kohustused ja on tehtud liikmesriikidele kohustuseks luua selleks koostööks vajalikud tingimused. Direktiivi sätteid ei ole aga piisavalt täpsed. Tõhus halduskoostöö liikmesriikide vahel on õigusaktide täitmise kontrolli oluline vahend. Kuna tõhus koostöö sisuliselt puudub, nagu on osutatud dokumendis KOM(2007) 304, takistab see direktiivi toimimist ning selgitab osaliselt ka muid probleeme, nagu ebaproportsionaalsed riiklikud kontrollimeetmed.

⁶ Komisjoni teatis nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ja Regioonide Komiteele - Töötajate lähetamine seoses teenuste osutamisega: selle eeliste ja võimaluste tõhustamine, tagades töötajate kaitse, KOM(2007) 304(lõplik).

3.2.1.5. Probleem 1e: lähetatud töötajad ei ole individuaalseid töötingimusi käsitlevates vaidlustes piisavalt kaitstud

Direktiivi artiklis 6 on esitatud kohtualluvuse nõue, mis võimaldab lähetatud töötajal kasutada talle direktiiviga antud õigusi vastuvõtvas riigis. On aga tõendeid selle kohta, et lähetatud töötajad ei ole individuaalseid töötingimusi käsitlevates vaidlustes piisavalt kaitstud.

3.2.2. *Lähetatud töötaja staatuse kuritarvitamine seadustest möödahiilimiseks*

3.2.2.1. Probleem 2a: lähetamine ei ole enam ajutine või on korduv nähtus

Selleks et õigustada lähetatud töötajate (põhikaitse) ja võõrtööliste (võrdne kohtlemine) erinevat kohtlemist, peab lähetamine olema ajutine. Kui lähetuse aeg on pikk ning lähetus muutub seega püsivaks, ei ole nende kahe töötajate kategooria vaheline õigusliku staatuse erinevus enam kehtiv. Sama olukorraga on tegemist siis, kui ettevõtte võtab sama töötajat või eri töötajaid korduvalt tööle, et lähetada ta või nemad sama töö tegemiseks teise liikmesriiki (rotatsiooni korras lähetamine).

Peamine probleem seisneb selles, et puuduvad kriteeriumid, mille alusel liikmesriikide ametiasutused saaksid otsustada, kas lähetamine on ajutine. Käesolevas direktiivis määratletakse lähetatud töötajat kui töötajat, kes *piiratud aja jooksul* teeb oma tööd muu liikmesriigi territooriumil kui see riik, kus ta tavaliselt töötab. Puudub aga viide lähetuse ajalise piiratuse kohta⁷. Direktiivis ei ole esitatud konkreetseid aja- ega muid kriteeriume, mille alusel määrata kindlaks, et viibimine vastuvõtvas riigis on ajutine⁸. Samuti ei ole ühtegi viidet korduva lähetamise võimalusele sama töö raames. Samas on lähetatud töötajate suhtes kohaldatavates sotsiaalkindlustuseeskirjades⁹ sätestatud lähetuse maksimaalseks ajaks kaks aastat ja välistatud korduva lähetamise võimalus sama töö puhul.

3.2.2.2. Probleem 2b: töötajal puudub tegelik seos lähetava liikmesriigiga

Direktiivis on ette nähtud, et lähetav ettevõtte peab asuma liikmesriigis. Sellega on nõutud tegelikku sidet ettevõtte ja lähetava liikmesriigi vahel. Direktiivis ei ole aga kehtestatud kriteeriume, kuidas kindlaks määrata, et selline tegelik seos ka tõepoolest olemas on. Lähetuse suhtes kohaldatavad sotsiaalkindlustust käsitlevad halduseeskirjad on täpsemad, kuna nendega kehtestatakse lähetuse määratlemise täpsemad kriteeriumid. Nendes eeskirjades on nõutud, et selleks, et ettevõtte saaks lähetada töötajaid teise liikmesriiki, peab tema tavategevus olema ulatuslik liikmesriigis, kus ta on asutatud¹⁰. Tööhõive või sotsiaalkindlustuseeskirjadest kõrvalehoidmiseks võivad vastutustundetud ettevõtjad juhtida oma tegevuse töötajate

⁷ Euroopa Kohtu 11. detsembri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-215/01, *Schnitzer*: Aukje van Hoek ja Mijke Houwerzijl „Study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union” 2011. Kättesaadav järgmisel veebiaadressil: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>, lk 46–48, 187–189 (soovitused 1, 11, 12).

⁸ Euroopa Kohus leidis, et nõue, mille kohaselt peavad kolmandate riikide kodanikud olema töötanud lähetavas liikmesriigis 6-12 kuud enne lähetamist, on vastuolus ELi toimimise lepingu artikliga 56 (kohtuasjad C-445/03 komisjon vs. Luksemburg; C-168/04 komisjon vs Austria; C-244/04 komisjon vs Saksamaa.) Aukje van Hoek ja Mijke Houwerzijl „Study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union” 2011. Kättesaadav järgmisel veebiaadressil: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>, soovitus 12 (reisikulude hüvitamine).

⁹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 29. aprilli 2004. aasta määrus (EÜ) nr 883/2004 sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta.

¹⁰ Määruse (EÜ) 883/2004 artikkel 12 koostoimes määruse (EÜ) 987/2009 artikli 14 lõikega 2 ja otsusega A2.

lähetamise kaudu täielikult teise liikmesriigi turule, omamata seejuures olulist majandustegevust riigis, kus nad on ametlikult registreeritud.

Siinkohal on eelkõige probleemiks riuliettevõtted. Need ettevõtted luuakse lähetavas riigis vaid selleks, et eirata teatava konkreetse vastuvõtva liikmesriigi sotsiaalkindlustus- ja tööseadusi.

3.2.3. Direktiivis sätestatud töötingimuste ebaselgest või vastuolulisest tõlgendamisest tingitud probleemid

3.2.3.1. Probleem 3a: töötingimuste kohaldamisala ja ulatus

Riikides, kus miinimumpalk on kehtestatud seaduse või üldiselt kohaldatavate kollektiivlepingutega, on nende kohaldamine lähetatud töötajate suhtes lihtne, seevastu riikides, kus selliseid vahendeid ei ole, tekib ettevõtete ja töötajate jaoks ebakindel olukord.

Nende riikide ametiasutused, kus ei ole seaduse või üldiselt kohaldatavate kollektiivlepingutega kehtestatud kokkulepitud miinimumpalku, ei ole kas aru saanud, millist mõju avaldab selliste sätete puudumisest tingitud ebakindlus lähetatud töötajatele, või tahtnud, et direktiivi kohaldamine muudaks nende traditsioonilist töösuhete süsteemi.

3.2.3.2. Probleem 3b: ebaselge kaitsetase seoses töötasu miinimummäära mõistega

Jääb juriidiliselt ebaselgeks, millised palgakomponendid moodustavad vastuvõtvas liikmesriigis töötasu miinimummäära. Töötasu miinimummäära määratlemine on põhimõtteliselt vastuvõtva liikmesriigi ülesanne, millele on sõnaselgelt osutatud artikli 3 lõike 1 viimases lauses, seda küll Euroopa Kohtu seatud piirides¹¹. Seega võib määratlus olla liikmesriigiti erinev. Liikmesriik võib kindlaks määrata, millised toetused ja lisatasud kuuluvad töötasu miinimummäära alla. Mõned liikmesriigid on piiranud selle miinimumpalgaga, teised arvavad siia sisse ka erinevat liiki lisatasud, toetused või fondidesse tehtavad sissemaksed. Olemasolev kohtupraktika¹² seda küsimust ei selgita.

3.2.4. Probleem 4: pinged teenuste osutamise vabaduse ja asutamisvabaduse ning riiklike töösuhete süsteemide vahel

Euroopa Kohtu otsused, milles tõlgendatakse direktiivi ja aluslepingu sätteid kohtuasjades Viking ja Laval, tõid esile pinged teenuste osutamise vabaduse ja asutamisvabaduse ning sotsiaalsete põhiõiguste (kollektiivlääbirääkimiste ja streigiõigus) kasutamise vahel. Ametiühingud nägid nendes otsustes Euroopa Liidu või riiklike kohtute kontrolli kehtestamist streikide üle juhtudel, kus need võiksid mõjutada või halvendada teenuste osutamise vabadust või asutamisvabadust. Selline arusaam on toonud lähiminevikus kaasa negatiivse kõrvalmõju, mille näideteks on paar piiriülest tööandjate ja töövõtjate vahelist vaidlust.

Selle probleemi olulisust rõhutati rahvusvahelise tööorganisatsiooni ILO konventsioonide ja soovitude kohaldamise eksperdikomisjoni 2010. aasta aruandes, milles väljendati tõsist muret streigiõiguse piiramise üle Euroopa Kohtu otsuste tulemusena. Streigiõigus on sätestatud ILO konventsioonis nr 87, millele on alla kirjutanud kõik liikmesriigid.

¹¹ Vaata kohtuasja C-341/05 Laval punkte 60 ja 68.

¹² Kohtuasi C-341/02 komisjon vs Saksamaa

3.2.5. Sotsiaalpartnerite arvamus esile toodud probleemide kohta

Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon (ETUC) ja BUSINESSEUROPE oli ühel meelel probleemide 1a, 1b, 1d ja 2b osas. BUSINESSEUROPE'i arvates õigustaksid sekkumist ELi tasandil vaid probleemid 1d ja 2b. Probleemi 1e osas toetab ETUC ulatuslikku solidaarvastutuse süsteemi kehtestamist, samas kui BUSINESSEUROPE on selle vastu. Probleemi 1a puhul toetaks ETUC vastupidiselt BUSINESSEUROPE'ile lähetamise kestusele selge ajalise piiri kehtestamist. Probleemide 3a ja 4 osas on sotsiaalpartnerite arvamused lahknevad, seda peamiselt Euroopa Kohtu kohtupraktika erineva hindamise tõttu.

4. EESMÄRGID

4.1. Üldeesmärgid

Algatus peaks toetama järgmisi aluslepingust tulenevaid poliitilisi eesmärke:

- kõrge konkurentsivõimega sotsiaalsel turumajandusel põhineva siseturu jätkusuutlik areng (Euroopa Liidu lepingu artikkel 3)
- teenuste piiriülese osutamise vabadus ja võrdsete võimaluste edendamine (ELi toimimise lepingu artikkel 56);
- elamis- ja töötingimuste parandamine, et võimaldada nende ühtlustamist samal ajal jätkuva parandamisega (ELi toimimise lepingu artikkel 151);
- liikmesriikide töösuhete süsteemide mitmekesisuse arvesse võtmine ja tööturu osapoolte dialoogi toetamine (ELi toimimise lepingu artikkel 152).

4.2. Eri- ja tegevuseesmärgid

4.2.1. Lähetatud töötajate õiguste parem kaitse

Kõnealuse erieesmärgiga on seotud järgmised tegevuseesmärgid:

- parandada teabe kättesaadavust lähetatud töötajate suhtes kohaldatavate töötingimuste eeskirjade kohta,
- võimaldada lähetatud töötajatel oma õigusi paremini kaitsta, sealhulgas alltöövõtu puhul,
- selgitada sotsiaalpartnerite rolli jõustamistegevuses,
- parandada kohaldatavate töötingimuste järelvalvet ja nende jõustamist,
- muuta töötingimusi käsitlevate direktiivi sätete tõlgendamine selgemaks.

4.2.2. Teenuste piiriülese osutamise lihtsustamine ja ausa konkurentsi tingimuste edendamine

Kõnealuse erieesmärgiga on seotud järgmised tegevuseesmärgid:

- määratleda täpsemalt lähetamise mõiste,

- parandada teabe kättesaadavust ettevõtete kohustuste kohta seoses lähetatud töötajate suhtes kohaldatavate töötingimustega,
- muuta haldusnõuded ja riiklikud kontrollimeetmed selgemaks,
- parandada vastutavate ametiasutuste vahelist halduskoostööd,
- parandada kohaldatavate töötingimuste järelevalvet ja jõustamist,
- muuta direktiivi töötingimuste tõlgendamine selgemaks.

4.2.3. *Õiguskindluse suurendamine seoses sotsiaalsete õiguste ja majanduslike vabaduste tasakaaluga, eelkõige lähetatud töötajate kontekstis*

Kõnealuse erieesmärgiga on seotud järgmised tegevuseesmärgid:

- selgitada, et teenuste osutamise vabaduse ja asutamisvabaduse ning kollektiivse tegutsemise õiguse, sealhulgas streigiõiguse vahel ei ole ülimuslikkust;
- selgitada, et ametiühingud võivad ka edaspidi kaitsta töötajate õigusi piiriülestes olukordades kas individuaalselt või kollektiivselt.

5. SUBSIDIAARSUSE ANALÜÜS

Välja toodud probleemid on seotud Euroopa Liidu Lepingu artikli 3 lõikes 3 ja ELi toimimise lepingu artiklites 56 ja 151 sätestatud eesmärkidega. Probleemid saavad alguse kehtiva ELi tasandi õigusliku raamistiku ebaselgusest. Kehtiv direktiiv, mis jätab liikmesriikidele suure vabaduse rakendamise, kohaldamise ja jõustamise osas, ning eelnevad püüdlused lahendada probleeme mittesiduvate meetmete abil, ei ole olnud probleemide lahendamiseks piisavad. Aluslepingu eesmärkide paremaks saavutamiseks tuleks probleeme 1, 2 ja 3 seega käsitleda ELi tasandil. Õigusselgust ja -kindlust seoses probleemiga 4 saab saavutada vaid ELi tasandil. Meetmed on vajalikud ja proportsionaalsed, et paremini saavutada aluslepingu eesmärgid.

6. POLIITIKAVALIKUD

6.1. Probleemidega 1, 2 ja 3 seotud valikud ja allvalikud

- **Valik 1:** poliitika ei muutu (alusstsenaarium)
- **Valik 2:** mittereguleeriv sekkumine
 - Allvalik 2a: selgitada liikmesriikide kohustusi seoses direktiivi rakendamise, järelevalve ja jõustamisega, sealhulgas lähetatud töötajate õiguste kaitse (probleem 1 põhiteguritega tegelemine)
 - Allvalik 2b: selgitada lähetamise mõiste komponente, et võidelda paremini eeskirjade kuritarvitamise ja nende täitmisest kõrvalehoidmise vastu (probleemi 2 põhiteguritega tegelemine)

- Allvalik 2c: selgitada teatavaid probleeme, mis on seotud direktiivis sätestatud töötingimuste tõlgendamisega (probleemi 3 põhiteguritega tegelemine)
- **Valik 3:** seadusandlik sekkumine
 - Allvalik 3a: kehtestada täpsemad sätted direktiivi rakendamise, järelevalve ja jõustamise kohta, sealhulgas lähetatud töötajate õiguste kaitse (probleemi 1 põhiteguritega tegelemine)
 - Allvalik 3b: kehtestada õigusloome vahenditega täiendavad kriteeriumid lähetamise mõiste komponentide täpsustamiseks, et võidelda paremini eeskirjade kuritarvitamise ja nende täitmisest kõrvalehoidmise vastu (probleemi 2 põhiteguritega tegelemine)
 - Allvalik 3c: muuta direktiivis käsitletud töötingimuste kohaldamisala ja ulatust (probleemi 3 põhiteguritega tegelemine)
- **Valik 4:** olemasoleva reguleeriva vahendi kehtetuks tunnistamine (direktiiv)

6.2. Probleemiga 4 seotud valikud

- **Valik 5:** poliitika ei muutu (alusstsenaarium)
- **Valik 6:** mittereguleeriv sekkumine
 - Selgitada teatise abil sotsiaalsete põhiõiguste taustal asutamisevabaduse ja teenuste osutamise vabaduse kasutamist
- **Valik 7:** seadusandlik sekkumine
 - Viia õigusloome vahenditega sisse eeskirjad, milles selgitatakse, kuidas kollektiivse tegutsemise sotsiaalset põhiõigust saab viia kooskõlla asutamisevabaduse ja teenuste osutamise vabadusega

7. IGA POLIITIKAVALIKU MAJANDUSLIK, SOTSIAALNE JA KESKKONNAMÕJU

Töötajate lähetamist käsitlevate poliitikavalikute (allvalikute kombinatsioonid) mõju hinnatakse alusstsenaariumi põhjal (valik 1). Kõnealustes valikute pakettides käsitletakse kõiki punktides 1, 2 ja 3 loetletud probleemide põhitegureid nii seadusandlike kui ka muude vahendite raames, et tagada võrreldavus. Edasises analüüsis ei võeta arvesse pakette, mis käsitlevad numbri 1 alla kogutud probleemide põhitegureid muude kui seadusandlike meetmete kaudu (vt punkt 6.1), kuna püüdlused lahendada neid probleeme muude kui seadusandlike meetmete kaudu ei ole andnud tulemusi. Seega ei käsitleta järgmisi pakette:

	Probleemi 1 põhitegureid käsitlev allvalik	Probleemi 2 põhitegureid käsitlev allvalik	Probleemi 3 põhitegureid käsitlev allvalik
Pakett A	3a	2b	2c
Pakett B	3a	3b	2c
Pakett C	3a	2b	3c
Pakett D	3a	3b	3c

Seoses pingetega teenuste osutamise vabaduse ja asutamisvabaduse ning riiklike töösuhete süsteemide (probleem 4) vahel hinnatakse valikuid 6 (sekkumine muude kui seadusandlike meetmete abil) ja 7 (sekkumine seadusandlike meetmete abil) alusstsenaariumi (valik 5) taustal.

7.1. Valik 1: töötajate lähetamise alusstsenaarium

7.1.1. Majanduslik mõju

Kui teabe andmine, järelevalve ja jõustamine on ka edaspidi puudulik, avaldab õiguslik ebakindlus haldusnõuete suhtes ning kehtivate eeskirjade kuritarvitamine ja nende täitmisest kõrvalehoidmine jätkuvalt negatiivset mõju ausale konkurentsile ja ühtse turu toimimisele. Eriti tundlikud on töökulude ebaausa konkurentsile suhtes VKEd ning sellised puudused mõjutaksid neid jätkuvalt.

7.1.2. Sotsiaalne mõju

Ausale konkurentsile avalduv negatiivne mõju mõjutab kaudset ka tööturгу, töövõimalusi ja töötajate õigusi sektorites ja piirkondades, kus vastuvõtvas riigis on suur lähetatud töötajate osakaal. Palkade lähendamisega võib seda mõju veidi piirata.

7.2 Pakett A (probleemi 1 käsitlevad reguleerivad meetmed koos probleeme 2 ja 3 käsitlevate mittereguleerivate meetmetega)

7.2.1. Majanduslik mõju

Pakett A (allvalik 3a) aitab edendada ausat konkurentsile ja võrdsemaid võimalusi, kuna luuakse rohkem selgust järelevalve, kontrolli ja jõustamise (sealhulgas solidaarvastutus) ning halduskoostöö osas. Sellega lihtsustatakse teenuste piiriülest osutamist, kuna selgitatakse haldusnõudeid, mida liikmesriigid võivad teenusepakkujate suhtes rakendada. Parem õiguskindlus ja koostöö liikmesriikide vahel vähendab teenuste osutamisele seatud takistusi ja avaldab positiivset mõju ühtse turu arengule. Lihtsam teenuste piiriline pakkumine suurendab ühtsel turul konkurentsile teenuste valdkonnas.

VKEd on ebaausa konkurentsile suhtes eriti tundlikud. Seega tuleks kehtiva direktiivi parem jõustamine, võrdsemad võimalused ja ausam konkurents neile kasuks. Tööjõukulude ebaausa konkurentsile osas oleks positiivne mõju vastuvõtva riigi VKEdele veelgi suurem. Tõhusad ja asjakohased kontrollimised, mis hõlmavad riskihinnangut, parem halduskoostöö, trahvide piiriline sissenõudmine ja solidaarvastutus (seoses kulutustega, vt alt) aitaksid direktiivi paremale jõustamisele kaasa. Siiski oleks kõnealuste meetmete positiivne mõju väiksem, kui pakettide B ja D puhul, kuna paketi A ei nähtaks ette siduvat õigusliku selguse loomist lähetamise määratluse ning eeskirjade kuritarvitamise vähendamisele suunatud sätete osas. Eelkõige lähetavate riikide VKEd saaksid kasu paremast teabe edastamisest kohaldatavate töötingimuseeskirjade kohta ja suuremast õiguslikust selgusest vastuvõtva riigi haldusnõuete osas. Eelkõige saaksid nad kasu teatavate lisakulusid põhjustavate ebaoproportsionaalsete kontrollimeetmete kõrvaldamisest.

Liikmesriikide kulud: teabele juurdepääsuga seotud halduskulude suurus on hinnanguliselt keskmiselt 90 000 eurot (ühikordne kulu) ja 180 000 (iga aasta korduvad kulud) ELis tervikuna. Liikmesriigid saavad kasu siseturu infosüsteemi IMI kasutamisest, paremast

halduskoostööst ja trahvide piiriülesest sissenõudmisest. IMI kasutamine vähendab liikmesriikide kulutusi. Ettevõtete kulud: pakett A ei too ettevõtetele kaasa halduskoormust. Täiendavad kaudsed täitmisega seotud kulud võivad hinnanguliselt ulatuda 2 miljoni euroni nende ettevõtete puhul, kes kohandavad alltöövõtjate valimisel tehtavat riskihindamist solidaarvastutusega nendes liikmesriikides, kus selliseid süsteeme veel ei kasutata. Siiski peaksid täitmisega kulud kokkuvõttes vähenema, kuna tänu pakatile A on teave on paremini kättesaadav ning liikmesriikide haldusnõuded leebemad (riiklikud kontrollimeetmed).

7.2.2. Sotsiaalne mõju

Kohaldatavate töötingimuste täitmata jätmise vähendamine ja lähetatud töötajate õiguste parem jõustamine aitavad vähendada lähetamisest tingitud pingeid vastuvõtvates riikides, kus tööjõukulud on kõrged. Mõju on aga väiksem kui pakettide B ja D puhul, sest pakett A ei ole ette nähtud lähetamise mõiste selgema juriidilise määratlemise siduvat kohustust ega eeskirjade kuritarvitamist vältivaid sätteid. Selged haldusnõuded ja läbipaistev teave nende kohta parandab lähetavate ettevõtete turuvõimalusi. Lähetatud töötajate töötingimused paranevad tänu paremale teabele, järelevalvele ja jõustamisele. Samal ajal väheneb surve vastuvõtvate riikide kohalike töötajate töötingimuste halvemaks muutmiseks.

7.3. Pakett B (probleeme 1 ja 2 käsitlevad seadusandlikud meetmed koos probleemi 3 käsitlevate muude kui seadusandlike meetmetega)

Pakett B on suures osas samasugune kui pakett A. Lisaks on seal ette nähtud siduvad eeskirjad lähetamise mõiste määratlemise kohta ning lisaärrid, mille eesmärk on vähendada kehtivate töötingimuste kuritarvitamist ja nende täitmisest kõrvalehoidmist. Seega on positiivne mõju ausa konkurentsi, võrdsemate tingimuste, töötajate õiguste ja töö kvaliteedi ning kohalike palkade võimaliku allasurumise vähendamise osas suurem kui paketi A puhul (kulud ei muutu).

7.4. Pakett C (probleeme 1 ja 3 käsitlevad seadusandlikud meetmed koos probleemi 2 käsitlevate muude kui seadusandlike meetmetega)

7.4.1. Majanduslik mõju

Pakett C (allvalik 3) annaks vastuvõtvatele liikmesriikidele võimaluse kehtestada välisettevõtete suhtes rohkem töötingimusi, kui praegu direktiivi artikliga 3 ette nähtud. See võimaldaks kehtestada lähetatud töötajatele kõrgema palga kui seaduse või kollektiivlepinguga ette nähtud miinimumpalk.

Sarnaselt pakettidele A ja B lihtsustataks kõnealuse allvalikuga teenuste piiriülest osutamist, selgitades haldusnõudeid, mida liikmesriigid võivad teenusepakkujate suhtes rakendada. Parema õiguskindluse ja koostöö liikmesriikide vahel vähendab teenuste osutamisele seatud takistusi ja avaldab positiivset mõju ühtse turu arengule. Pakett vähendaks aga oluliselt lähetamise majanduslikku stiimulit ning seega teenuste piiriülest osutamist. Välisettevõteted peaksid tundma peensusteni kõigi nende liikmesriikide tööalaseid seadusi, kuhu nad tahavad oma töötajaid lähetada. Lähetatud töötajate võrdne kohtlemine palkade osas vähendaks palgaerinevust, mis on lähetamise stiimul. Lähetamisega seotud lisakulud (transport, majutus, haldusformaalsused) vähendaksid lähetamise atraktiivsust. Seega vähendaks see valik teatavates sektorites ja piirkondades konkurentsi teenuste siseturul. Kõrge tööjõukuluga riikide kohalikud firmad saaksid tööjõukulude osas konkurentsi vähenemisest kasu. lähetavate riikide ettevõtted aga kaotaksid ärivõimalusi.

7.4.2. Sotsiaalne mõju

Lähetatud töötajate kaitse laiendamine, mis läheb peamistest kohustuslikest töötingimustest kaugemale, ja/või nende kohalike töötajatega võrdse palga tagamine võib vähendada lähetamist ning piirata madala tööjõukuluga riikide töötajate töövõimalusi. Kõrge tööjõukuluga vastuvõtivate riikide kohalikud firmad ja töötajad saaksid kasu põhimõtteliselt konkurentsi vähenemisest tööjõukulude osas. Lähetatud töötajate õiguste parem jõustamine avaldaks positiivset mõju ausale konkurentsile kõrge tööjõukuluga vastuvõtjates riikides. Positiivne mõju ausale konkurentsile on alusstsenaariumi taustal pakettide C või D omast väiksem, kuna paketi C ei vähendataks kehtivate eeskirjade kuritarvitamist ja nendest kõrvalehoidmist lähetamise mõiste siduva juriidilise selgitamise ja eeskirjade kuritarvitamist vähendavate sätete abil. Seega on paketi mõju sarnane paketi A omaga. Samal ajal võib lähetatud töötajate kaitse märkimisväärne parandamine suurendada kohaldavate eeskirjade kuritarvitamist ja nendest kõrvalehoidmist ning samuti deklareerimata töötamist, kui selle kompenseerimiseks ei parandata järelevalvet, kontrolli ja jõustamist. Kohalike ja lähetatud töötajate võrdsed töötingimused vähendaksid oluliselt seaduslikku lähetamist.

7.5. Pakett D (probleeme 1, 2 a 3 käsitlevad seadusandlikud meetmed)

Paketi D mõju on sarnane paketi C. Paketi D positiivne mõju ausale konkurentsile ja võrdsemate võimaluste loomisele on alusstsenaariumi taustal paketi C omast väiksem, kuna paketi D vähendataks kehtivate eeskirjade kuritarvitamist ja nendest kõrvalehoidmist lähetamise mõiste siduva juriidilise selgitamise ja eeskirjade kuritarvitamist vähendavate sätete abil. Selles osas on mõju sarnane paketi B.

7.6. Valik 5: alusstsenaarium seoses pingetega teenuste osutamise vabaduse ja asutamisvabaduse ning riiklike töösuhete süsteemide vahel (probleem 4)

7.6.1. Majanduslik mõju

Õiguslik ebakindlus vaidluste korral avaldab negatiivset mõju siseturu toimimisele. Suure osa sidusrühmade toetuse kaotamine mõjuks siseturule väga negatiivselt. See looks teenuste pakkujatele ebasoodsa õhkkonna ja võib kaasa tuua proteksionistliku käitumise.

7.6.2. Sotsiaalne mõju

Õiguslik ebakindlus streigiõiguse ja majanduslike põhivabadustega seotud vaidluste korral loob kahjunõute esitamise riski. Liikmesriikide kohtute rolli ja õiguspädevuse ebakindlus seoses proportsionaalsuse põhimõtte järgimisega streikide puhul piiriülestes vaidlustes võib takistada ametiühingutel täita oma rolli töötajate õiguste kaitsmisel. See avaldab negatiivset mõju töötajate õiguste kaitsmisele. Otsene negatiivne mõju on harta artiklile 28 (kollektiivläbirääkimiste ja streigiõigus), kuna õiguslik ebakindlus vähendab ametiühingute sekkumist töötajate õiguste kaitsmisel.

7.7. Valik 6: muu kui seadusandlik sekkumine

7.7.1. Majanduslik mõju

Siseturu toimimise seisukohast oleks hea, kui selgitataks, mil määral saavad ametiühingud kasutada teenuste osutamise vabaduse ja asutamisvabadusega seotud piirulestes olukordades streigiõigust. See vähendaks õiguslikku ebakindlust.

7.7.2. Sotsiaalne mõju

Valikul on kaudne positiivne mõju töötajate õiguste kaitsele, kuna selle raames selgitatakse sotsiaalpartnerite rolli töötajate õiguste kaitsele piiriülestes sotsiaalsetes konfliktides ning luuakse suurem õiguskindlus streigiõiguse ja majanduslike põhivabaduste vaheliste vaidluste korral. See võib tugevdada ametiühingute osalemist töötajate õiguste kaitse andes suurema õiguskindluse streigiõiguste ja majanduslike põhivabaduste vahelises konfliktis. Nende õiguste selgitamisel võib olla kaudne positiivne mõju riiklike töösuhete süsteemide toimimisele. Kuna streigiõiguse rakendamine on liikmesriigiti erinev, peaks riiklike kohtute tähtsa rolli rõhutamine proportsionaalsuse põhimõtte juhtumipõhisel kohaldamisel, mis kooskõlastaks ka sotsiaalsete põhiõiguste ja majandusvabaduste kasutamist, mõjuma positiivselt riiklikele töösuhete süsteemidele.

7.8. Valik 7: seadusandlik sekkumine

Valikul 7 on samasugune positiivne mõju nagu valikul 6, kuna selle eesmärk on samuti selgitada Euroopa Kohtu õiguspädevust. Mõju ise peaks aga olema suurem, kuna määrus annab suurema õiguskindluse kui mittesiduva õigusakti kasutamine (valik 6). Lisaväärtust annaksid veel lisasäte hoiatussüsteemi kohta. Lisaks sellele saadaks seadusandlik sekkumine selgema signaali sellest, et komisjon tegeleb pühendunult probleemiga, mis on ametiühingute ja teatavate Euroopa Parlamendi liikmete jaoks väga tähtis.

7.8.1. Majanduslik mõju

Hoiatussüsteemi loomisel olukordade jaoks, mis võivad põhjustada tõsist kahju või suuri häireid või sotsiaalseid rahutusi, oleks kaudne positiivne mõju, kuna see suurendaks läbipaistvust ja annaks komisjonile, asjaomaste riikide ametiasutustele ja sidusrühmadele õigeaegselt teavet, mis võimaldab neil vajadusel sekkuda.

7.8.2. Sotsiaalne mõju

Sellel valikul oleks positiivne mõju harta artiklile 28, kuna selle raames selgitatakse Euroopa Kohtu kohtupraktikat, mis näitab, et ametiühingu tegevuses osalemise õiguse, sealhulgas streigiõiguse- või vabaduse ning asutamisevabaduse ja teenuste osutamise vabaduse vahel ei ole loomupärast konflikti ega ülimuslikkust üksteise üle. Tunnustades sotsiaalpartnerite juhtivat rolli meetmete võtmisel töötajate õiguste kaitseks, sealhulgas töövaidlusmeetmed, selgitaks samuti, et puudub vastuolu ILO konventsiooniga nr 87.

7.9. Sotsiaalpartnerite arvamus poliitikavalikute kohta

Töötajate lähetamise osas nõustuvad mõlemad sotsiaalpartnerid, et ELi tasandi meetmed on vajalikud, välja arvatud valik 1 (meetmeid ei võeta) ja 4 (direktiiv tunnistatakse kehtetuks). ETUCi eelistus oleks pakett D. BUSINESSEUROPE'i arvates saab probleeme lahendada ka lihtsalt parema halduskoostöö abil. Seega peetakse paketti A juba liiga laiahaardeliseks, eelkõige sotsiaalvastutuse osas.

Võttes arvesse riiklike töösuhete süsteemide ja majandusvabaduste vahelist pingeseisu, eelistab ETUC seadusandlikku sekkumist, millega antaks sotsiaalõigustele ülimuslikkus majandusvabaduste suhtes. See läheks valikuga 7 ettenähtust kaugemale. BUSINESSEUROPE'i arvates ei ole ELi tasandi meetmed vajalikud.

8. VALIKUTE VÕRDLUS JA JÄRELDUSED

Valikuid võrreldi lähtuvalt nende tulemuslikkusest, tõhususest ja vastavusest ELi üldistele eesmärkidele.

Eelistatud valikuks on paketi B ja valiku 7 kombinatsioon. Pakett B on üldiselt järgmiste eesmärkide puhul kõige tõhusam ja tulemuslikum: lähetatud töötajate õiguste parem kaitse, ausa konkurentsi tingimuste edendamine, teenuste piiriülese osutamise hõlbustamine. Samuti on see üldeesmärkide suhtes kõige ühtsem. Valik 7 on kõige tõhusam ja tulemuslikum teenuste osutamise vabaduse ning riiklike töösuhete süsteemide vahelise vastuolu vähendamise eesmärgi puhul. Samuti on see valik üldeesmärkide suhtes kõige ühtsem.

Eelistatud valik on proportsionaalne, kuna kulud on võrreldes saadava kasuga suhteliselt madalad

Paketi B saaks ellu viia uue jõustamisdirektiiviga, milles väljendatakse komisjoni poliitilisi eesmärke – direktiivi ülevõtmise, rakendamise ja jõustamise parandamine ja edendamine, sealhulgas meetmed kohaldatavate eeskirjade kuritarvitamise ja nendest kõrvalehoidmise välistamiseks – selgemini kui kehtiva direktiivi muutmissetepanekus. Jõustamisdirektiiv toetaks samale õiguslikule alusele kui direktiiv 96/71 (ELTLi artiklid 53 ja 62).

ELTLi artikli 352 alusel tuleks vastu võtta seadusandlik algatus, milles selgitatakse kollektiivse tegutsemise põhiõiguse kasutamist asutamisevabaduse ja teenuste osutamise vabaduse kontekstis. Selle algatusega ei kehtestataks eeskirju streigiõiguse kasutamise kohta.

9. JÄRELEVALVE JA HINDAMINE

9.1. Järelevalve

Järelevalvet teostatakse komisjonile edastatavate rakendusaruannete kaudu. Töötajate lähetamise eksperdikomitee (ECPW) peaks ka edaspidi olema kaasatud direktiivi rakendamise järelhindamisse. Pärast võetavate meetmete kindlaks tegemist töötab komisjon koos EPCWga välja kindla arvu näitajaid, mille põhjal hinnata direktiivi toimivust. Esialgsed kavandatud jälgitavad näitajad on järgmised (iga näitaja järel on sulgudes esitatud teabeallikas): i) lähetamist käsitlevatel riiklikel veebisaitidel tehtud otsingute arv (liikmesriigid); ii) riiklike ametiasutuste või sotsiaalpartnerite edendatavate lähetusprojektide arv (liikmesriigid); iii) lähetamiste jaoks spetsiaalselt välja töötatud IMI-rakenduse kaudu tehtud päringute arv (komisjon); iv) kohtuvaidluste arv liikmesriikide kohtutes (liikmesriigid); v) trahvideni viinud kontrollimiste protsent (liikmesriigid); vi) piiriüleste töövaidluste jaoks loodud hoiatusmehhanismi kaudu teatatud juhtumite arv (komisjon). Komisjon jätkab haldusandmete kogumist lähetamiste kohta, võttes aluseks sotsiaalkindlustusandmed. Andmed nende näitajate kohta esitatakse regulaarselt ECPW-le, kes neid arutab, ning samuti kuuluvad need näitajate hulka, mida kasutatakse allpoolt nimetatud hindamises.

9.2. Hindamine

Hindamine korraldatakse siis, kui ülevõtmise tähtajast on möödunud viis aastat. Hindamises keskendutakse muudetud kujul direktiivi esialgse tulemuslikkuse hindamisele. Tähelepanu pööratakse liikmesriikide parema koostööviisi analüüsile ning selle kaudu saadava teabe kvaliteedile. Need hindamised viib läbi komisjon välisekspertide abiga. Pädevusulatus töötab välja komisjon. Sidusrühmi teavitatakse sellest ja neil palutakse esitada ECPW kaudu oma

arvamus. Samuti teavitatakse neid korrapäraselt hindamise käigust ja tulemustest. Tulemused avalikustatakse.