



Brüssel, 20.3.2024  
COM(2024) 132 final

2024/0068 (COD)

Ettepanek:

**EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV,**

**milles käsitletakse praktikantide töötingimuste parandamist ja täitmise tagamist ning võitlust olukorraga, kus tavapäraseid töösuhteid esitatakse praktikana (praktikadirektiiv)**

(EMPs kohaldatav tekst)

{COM(2024) 133 final} - {SEC(2024) 97 final} - {SWD(2024) 66 final} -  
{SWD(2024) 67 final} - {SWD(2024) 68 final}

## SELETUSKIRI

### 1. ETTEPANEKU TAUST

#### • Ettepaneku põhjused ja eesmärgid

President von der Leyen rõhutas oma poliitilistes suunistes<sup>1</sup> vajadust tugevdada Euroopa sotsiaalset turumajandust ja edendada majanduskasvu, mis loob kvaliteetseid töökohti, eelkõige noorte jaoks.

Noorte töötus on ELis jätkuvalt probleemiks, kuna see on üldisest töötuse määrast üle kahe korra kõrgem<sup>2</sup>. Eriliseks väljakutseks on aktiveerida varasemast rohkem noori, kes ei tööta, ei õpi ega osale koolitustel (edaspidi „NEET-noored“) ja kes seisavad silmitsi konkreetsete probleemidega, mis takistavad nende osalemist tööturul. Seepärast on Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskavas<sup>3</sup> seatud eesmärk vähendada 15–29aastaste NEET-noorte osakaalu 12,6 %-lt (2019. aasta näitaja) 9 %-le 2030. aastaks, parandades nende tööhõiveväljavaateid.

Praktika annab noortele võimaluse omandada praktilisi ja erialaseid kogemusi ning täiendada oma oskusi, hõlbustades nii nende juurdepääsu tööturule. Tööandja seisukohalt on praktika üheks võimaluseks inimesi tööle meelitada, neid koolitada ja sellel töökohal hoida. Praktika väärtus sõltub aga selle kvaliteedist. Kvaliteetne praktika eeldab õiglast ja läbipaistvaid töötingimusi ning asjakohast õppesisu. Ühtlasi võib kaasav praktika aidata luua võimalusi tööturule sisenemiseks kõigile, sealhulgas haavatavas olukorras olevatele noortele.

Euroopa tööjõu-uuringu andmete kohaselt on ELis hinnanguliselt 3,1 miljonit praktikanti (2019. aasta andmed), sealhulgas 1,6 miljonit tasustatud ja 1,5 miljonit tasustamata praktikanti. ELis osaleb üha rohkem praktikante piiriüleises praktikas (2013. aastal 9 % ja 2023. aastal 21 % kõigist praktikantidest),<sup>4</sup> mis näitab, et praktika võib edendada tööjõu õiglast liikuvust ELis. Lisaks selgub hinnangutest, et 2019. aastal läbis ligikaudu 370 000 tasustatud praktikanti<sup>5</sup> pika (üle kuue kuu kestva) praktika, mis muu hulgas hõlmas järjestikuseid/korduvaid praktikaid ühe ja sama tööandja juures. Neist ligikaudu 100 000 läbis pikaajalise, kuid puuduliku õppesisuga praktika<sup>6</sup>

Kvaliteetse praktika mõiste selgitamisel on oluline võrdlusalus nõukogu 2014. aasta soovitus praktika kvaliteediraamistiku kohta. Soovitus on esitatud suunised väljaspool õppekava toimuva praktika ja kohustusliku kutsealase koolituse kohta.

Nõukogu soovitus 2023. aasta hindamisel<sup>7</sup> leidis komisjon, et sellel oli positiivne mõju praktika kvaliteedile ELis. Samuti leidis kinnitust, et praktika on noorte jaoks jätkuvalt oluline

<sup>1</sup> Poliitilised suunised järgmisele Euroopa Komisjonile (2019–2024). „Liit, mis seab kõrgemad sihid. Minu tegevuskava Euroopa jaoks.“ Kättesaadav [veebis](#).

<sup>2</sup> Noorte (15–25aastased) töötuse määr oli 2024. aasta jaanuaris 14,9 %, üldine töötuse määr (20–64aastased) aga 6 % (Eurostati andmed).

<sup>3</sup> [COM\(2021\) 102 final](#).

<sup>4</sup> [Eurobaromeetri kiiruuring nr 523 \(2964/FL523\)](#).

<sup>5</sup> See arv ei hõlma praktikante, kelle jaoks praktika läbimine on konkreetse kutsealaga tegelemiseks kohustuslik.

<sup>6</sup> Eespool esitatud näitajate tõlgendamisel tuleks olla ettevaatlik, sest need põhinevad Eurobaromeetri kiiruuringu nr 523 tulemustel (nende praktikantide osakaal, kes läbisid praktika kogukestusega üle kuue kuu ja väitsid, et nad ei omandanud kutsetöö jaoks kasulikke oskusi) ja ELi tööjõu-uuringu andmetel tasustatud praktikantide arvu kohta.

<sup>7</sup> Kättesaadav [veebis](#).

võimalus tööturule sisenemiseks. Ühtlasi võib kvaliteetne praktika pakkuda igas vanuses inimestele kasulikke võimalusi oskuste täiendamiseks või ümberõppeks, et omandada töökohal praktilisi oskusi ja seada endale uued karjäärieesmärgid.

Samas juhiti hindamise käigus tähelepanu ka valdkondadele, mida saaks veelgi tugevdada ja parandada. Näiteks leiti, et kvaliteedimeetmed tuleks tihedamalt lõimida siseriiklikesse õigusaktidesse, eelkõige avatud turu tingimustes toimuva praktika puhul, ning et järelevalve- ja täitmise tagamise meetmed peaksid olema rangemad, kuna see võimaldaks kvaliteedipõhimõtteid kohapeal paremini kohaldada, samuti võiks suurendada mitmete oluliste sidusrühmade teadlikkust. Ühtlasi märgiti, et tööandjaid tuleks rohkem toetada, pakkudes näiteks rahalist abi ja praktilisi suuniseid. Lisaks rõhutati vajadust teha rohkem tööd, et anda noortele konkreetsemat ja praktilisemat teavet piiriülese praktika kohta. Määrati kindlaks täiendavad kvaliteedikriteeriumid, nagu õiglane töötasu ja sotsiaalkaitse, kaug-/hübriidpraktika eeskirjad, haavatavas olukorras olevate rühmade vajaduste parem rahuldamine ning praktikantide täiendav toetamine praktika ajal ja pärast seda. Muu hulgas leiti, et kvaliteediraamistiku kohaldamisala võiks laiendada nii, et see hõlmaks lisaks avatud turu tingimustes toimuvale praktikale ja aktiivse tööturupoliitika raames pakutavatele praktikavõimalustele ka näiteks formaalhariduse ja -koolituse õppekavadesse kuuluvaid praktikakohti.

Mitu sidusrühma kutsus komisjoni üles parandama praktika kvaliteeti.

- Euroopa tuleviku konverentsi lõpparuandes<sup>8</sup> kutsutakse üles tagama, et noorte praktika- ja töökohad vastaksid kvaliteedistandarditele, sealhulgas töötasu osas, ning õigusaktiga keelata tasustamata praktika tööturul ja väljaspool formaalharidussüsteemi.
- Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee märkis oma 15. juuni 2023. aasta arvamuses „Noorte võrdne kohtlemine tööturul“,<sup>9</sup> et praktika peaks pakkuma kvaliteetset õppesisu ja piisavaid töötingimusi ning see ei tohiks asendada tavapäraseid töökohti ega olla töölesuunamise eeltingimus.
- Euroopa Regioonide Komitee märkis oma 5. veebruari 2021. aasta arvamuses teemal „Noorte tööhõive toetus: töösild järgmise põlvkonna jaoks. Noortegarantii tugevdamine“,<sup>10</sup> et praktika ja töökohapõhine õpe peaksid andma noortele eelkõige õppimiskogemuse, mis aitaks neil otsustada oma tulevase karjääri üle ja arendada oskusi alalise töökoha leidmiseks.

Eelkõige võttis Euroopa Parlament 14. juunil 2023 vastu ELi toimimise lepingu artiklil 225 põhineva resolutsiooni,<sup>11</sup> milles kutsuti komisjoni üles ajakohastama ja tugevdama nõukogu 2014. aasta soovitusi ning muutma selle tugevamaks õigusaktiks. Ühtlasi kutsus parlament komisjoni üles tagama praktika kvaliteedi miinimumstandardid, sealhulgas minimaalse töötasu.

Seda silmas pidades lisas komisjon oma 2023. aasta tööprogrammi<sup>12</sup> praktika kvaliteediraamistiku ajakohastamise, et käsitleda selliseid küsimusi nagu õiglane töötasu ja juurdepääs sotsiaalkaitsele osana oma kohustusest rakendada Euroopa sotsiaalõiguste samba

<sup>8</sup> [Euroopa tuleviku konverents. Lõpparuanne. Mai 2022.](#)

<sup>9</sup> [Kättesaadav veebis.](#)

<sup>10</sup> [Kättesaadav veebis.](#)

<sup>11</sup> [Kättesaadav veebis.](#)

<sup>12</sup> [COM\(2022\) 548 final.](#)

tegevuskava ning saavutada ELi 2030. aasta eesmärgid seoses tööhõive ja oskustega ning vaesuse vähendamisega.

Käesolev ettepanek võtta vastu direktiiv on kooskõlas president von der Leyeni poliitilistes suunistes väljendatud poliitilise kohustusega reageerida ELi toimimise lepingu artiklil 225 põhinevatele Euroopa Parlamendi resolutsioonidele seadusandliku ettepanekuga, järgides täielikult proportsionaalsuse, subsidiaarsuse ja parema õigusloome põhimõtteid. Võttes arvesse neid põhimõtteid ja aluslepingutes ELi meetmete suhtes kehtestatud õiguslikke piiranguid, keskendutakse käesolevas direktiivi ettepanekus liikmesriikide toetamisele praktikantide töötingimuste parandamisel ja nende täitmise tagamisel ning võitluses olukorraga, kus tavapäraseid töösuhteid esitatakse praktikana.

Kavandatavat direktiivi kohaldatakse selliste praktikantide suhtes, kellel on töösuhe, mis on määratletud asjaomases liikmesriigis kehtivate õigusaktide, kollektiivlepingute või tavade kohaselt, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat. Kavandatavale direktiivile on lisatud ettepanek võtta vastu varasemast konkreetsem nõukogu soovitus,<sup>13</sup> mida kohaldatakse kõigi praktikantide suhtes ning milles käsitletakse laiemaid kvaliteedi ja kaasatuse küsimusi, sealhulgas juurdepääsu sotsiaalkaitsele. Töötajana käsitatavate praktikantide suhtes kohaldatakse kavandatud nõukogu soovitust ainult niivõrd, kui võrdliidu õigusega ei ole ette nähtud samaväärseid või soodsamaid sätteid.

Käesolevas direktiivi ettepanekus käsitletakse kaht probleemset ja ebaseaduslikku olukorda, mida esineb kõikides ELis pakutavate praktikaliikide puhul.

- Kui praktikat **kasutatakse selleks ettenähtud eesmärgil**, st praktikantidele pakutakse võimalust omandada praktilisi ja erialaseid kogemusi, parandada oma oskusi ja pääseda tööturule, kuid see ei ole kooskõlas kohaldatavate ELi või siseriiklike õigusaktidega, on tegemist **nõuetele mittevastava praktikaga**. Sel juhul ei ole praktikantidel kõiki õigusi, mis peaksid neile tagatud olema. Lisatud mõjuhinnangust selgub, et tõendeid nõuetele mittevastavuse kohta on leitud kogu ELis. Ühtlasi on tõenäoline, et tegelikkuses esineb nõuetele mittevastavust aruannetes kajastatust rohkem, arvestades liikmesriikide keerukaid regulatiivseid lähenemisviise, nõuete täitmise tagamise üldiselt nõrka taset ja konkreetseid takistusi, mis ei võimalda praktikantidel võtta õiguslikke meetmeid ega esitada kaebusi (nt lühiajalised lepingud, vajadus tagada stabiilsem tööturupositsioon, tegelik või tunnetuslik sõltuvus tööandjast, hirm õiguslike meetmete võtmisest või kaebuse esitamisest tulenevate negatiivsete tagajärgede ees, teavituskanalite puudumine või piiratud juurdepääs võimalusele olla esindatud).
- Kui väidetavat praktikat **ei kasutata ettenähtud eesmärgil** ja praktikant täidab tavapäraseis töösuhtes oleva töötaja ülesandeid, on tegemist **praktikana esitatud tavapärase töösuhtega**. Sel juhul hoiavad praktika pakkujad kõrvale ELi või siseriiklike õigusaktide ja alaliste töötajate suhtes kohaldatavate kollektiivlepingute nõuete täitmisest.

Praktika probleemse ja ebaseadusliku kasutamisega kahjustatakse praktikantide ja alaliste töötajate töötingimusi ning rikutakse sotsiaalse õigluse põhimõtteid. Samuti võib see luua praktika pakkujate vahel ebavõrdsed tingimused, mis tekitab ettevõtjatele, sealhulgas väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjatele (VKEd) probleeme. Nõuetele mittevastava praktika või praktikana esitatud tavapärase töösuhete kasutamine võimaldab tööandjal kulusid kokku

<sup>13</sup> COM(2024) 133.

hoida ning see annab neile nõudeid järgivate tööandjatega võrreldes ebaõiglase konkurentsieelse. Ebaseaduslik praktika, eelkõige praktikana esitatavad tavapärased töösuhted, koormab ka avaliku sektori eelarvet, sest sotsiaalkindlustusmaksed ja maksud jäävad tasumata.

Võttes arvesse kvaliteediraamistiku hindamise tulemusi, täiendavalt kogutud tõendeid ja kaheetapilist konsulteerimist ELi sotsiaalpartneritega vastavalt ELi toimimise lepingu artiklile 154, soovitakse kavandatava direktiiviga saavutada järgmised erieesmärgid.

#### *Praktikantide töötingimuste parandamine ja nende täitmise tagamine*

Kavandatavas direktiivis sätestatakse mittediskrimineerimise põhimõte, millega tagatakse, et praktikante ei kohelda vähem soodsalt kui sama asutuse võrreldavaid alalisi töötajaid, välja arvatud juhul, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused. Kavandatav direktiiv sisaldab mitmeid sätteid, mis aitavad praktikantidel kaitsta oma õigusi töötajatena. Näiteks võimaldab see töötajate esindajatel osaleda menetlustes, mille eesmärk on jõustada praktikantide õigusi. Direktiiviga kohustatakse liikmesriike looma praktikantidele kanalid, mille kaudu saab teatada kuritarvitamistest ja halvast töötingimustest.

#### *Võitlus olukorraga, kus tavapäraseid töösuhteid esitatakse praktikana*

Kavandatava direktiiviga nõutakse, et liikmesriigid töötaksid välja tõhusa kontrolli- ja inspekteerimiskorra, mis aitab pädevatel asutustel kindlaks teha praktikana esitatavate regulaarsete töösuhete olemasolu ja võtta täitemeetmeid. Selleks et välja selgitada, kas tegemist on praktikana esitatud tavapärase töösuhetega või mitte, peaksid pädevad asutused üldise hinnangu andmisel arvesse võtma ELi tasandil kindlaks määratud soovituslikke elemente. Hindamise hõlbustamiseks peavad tööandjad tagama pädevate asutuste juurdepääsu teatavale teabele, mis muu hulgas hõlmab praktikakohtade arvu, praktika kestust ja töötingimusi. Ühtlasi peavad liikmesriigid kehtestama praktikale ajalise piirangu, mille ületamine võib osutada sellele, et tegemist on ülemäära pika ja korduva praktikaga, sealhulgas mitme järjestikuse praktikaga sama tööandja juures. See aitab liikmesriikide ametiasutustel kindlaks teha võimalikke juhtumeid, kus tavapäraseid töösuhteid esitatakse praktikana. Ühtlasi peavad liikmesriigid kavandatava direktiivi kohaselt tagama, et tööandjad suurendaksid läbipaistvust ja lisaksid praktikakoha kuulutustele ja reklaamidele teabe eeldatavate ülesannete ja töötingimuste, sealhulgas töötasu, sotsiaalkaitse ning õppe- ja koolituselementide kohta.

#### **• Kooskõla poliitikavaldkonnas praegu kehtivate õigusnormidega**

EL on Euroopa oskusteaasta raames seadnud eesmärgiks edendada mõtteviisi, mille keskmes on oskuste täiendamine ja ümberõpe. Oskuste nappusest ülesaamine ja oskuste nõudlusele mittevastavuse probleemiga tegelemine kogu ELis aitab suurendada konkurentsivõimet, eelkõige mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate puhul ning viib tööandjate vajadused paremini vastavusse inimeste oskuste ja püüdlustega. Võrdne juurdepääs oskuste arendamisele ja tööloppimisele aitab vähendada ebavõrdsust ning võimaldab inimestel majandus- ja ühiskonnaelus täiel määral osaleda. Euroopa oskusteaastale eelnes Euroopa noorteaasta, mille käigus rõhutati vajadust anda täiendav tõuge noortele kvaliteetsete töövõimaluste loomiseks kooskõlas ELi noortestrategias (2019–2027)<sup>14</sup> esitatud üheteistkümmene noortevaldkonna eesmärgiga. Komisjon võttis oma teatises Euroopa

<sup>14</sup> [ELT C 456](#), 18.12.2018, lk 16.

noorteaasta 2022 kohta kohustuse ajakohastada 2024. aastal praktika kvaliteediraamistikku, et käsitleda selliseid küsimusi nagu õiglase töötasu ja juurdepääs sotsiaalkaitsele<sup>15</sup>.

Komisjon avaldas 2020. aasta juulis noorte tööhõive toetamise paketi,<sup>16</sup> mis sisaldas soovitude ettepanekuid seoses algatusega „Töösild – noorte tööhõive tugevdamine“<sup>17</sup> ning ajakohastatud Euroopa kutsehariduse ja -koolituse raamistikku, ning nõukogu võttis mõlemad ka vastu<sup>18</sup>. Töösilla puhul esitatakse konkreetne soovitus, et praktikapakkumised peaksid vastama kvaliteediraamistiku kohastele miinimumnõuetele. Kutsehariduse ja -koolituse raamistikus on sätestatud kõige olulisemad põhimõtted selle tagamiseks, et kutseharidus ja -õpe kohaneksid kiirelt tööturu vajadustega ning pakuksid noortele ja täiskasvanutele kvaliteetseid õppimisvõimalusi. Erilist rõhku pannakse tööloppimise võimalustele ja parema kvaliteedi tagamisele.

Sarnaselt praktikale on töökohapõhine õpe oluline viis tööturule ülemineku hõlbustamiseks. Noorte tööhõive toetamise paketiiga antakse uut hoogu töökohapõhisele õppele, mida muu hulgas toetab ka Euroopa Õpipoisiõppe Liit<sup>19</sup>.

Eespool nimetatud algatuste eesmärk on parandada noorte tööhõivet edendavate ELi meetmete kvaliteeti ja tõhusust ning neid toetatakse ELi vahenditest. Ühtlasi aitavad need rakendada Euroopa sotsiaalõiguste samba esimest ja neljandat põhimõtet. Nendes põhimõtetes on sätestatud õigus kvaliteetsele ja kaasavale haridusele, koolitusele ja elukestvatele õppele ning noorte õigus nelja kuu jooksul pärast töötuks jäämist või õpingute lõpetamist saada kvaliteetne täiendushariduse, töökohapõhise õppe, praktika- või tööpakkumine.

ELi töö- ja sotsiaalõigustikus on sätestatud miinimumstandardid mitme õigusakti abil. Käesolevas direktiivi ettepanekus sisalduvad täitmise tagamise sätted võimaldavad töötajatest praktikantidel neid õigusi kasutada. Praktikantide jaoks on eriti olulised järgmised ELi tasandi õigusaktid.

- Läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste direktiiviga<sup>20</sup> nähakse ette meetmed, mis aitavad ebastandardsetes töösuhetes olevatele inimestele tagada nõuetekohased töötingimused. See hõlmab õigust saada kirjalikult üksikasjalikku teavet oma töö oluliste aspektide kohta. Direktiivis sätestatud miinimumstandardid on eriti olulised praktikantide jaoks, võttes arvesse nende töösuhete kestust, mis üldjuhul on piiratud, ja haavatavat olukorda tööturul.
- Tähtajalise töö direktiivi<sup>21</sup> eesmärk on parandada tähtajalise töö kvaliteeti ja tagada, et tähtajalisi töötajaid (sealhulgas praktikante) koheldakse samuti kui võrreldavaid alalisi töötajaid. Direktiiviga luuakse raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest. Ühtlasi tagatakse sellega tähtajaliste töötajate

---

<sup>15</sup> COM(2024) 1 final.

<sup>16</sup> COM(2020) 276 final.

<sup>17</sup> ELT C 372, 4.11.2020, lk 1–9.

<sup>18</sup> ELT C 417, 2.12.2020, lk 1–16.

<sup>19</sup> [Kättesaadav veebis](#).

<sup>20</sup> ELT L 186, 11.7.2019, lk 105–121.

<sup>21</sup> EÜT L 175, 10.7.1999, lk 43–48. Tähtajalise töö direktiivi klauslis 2 on sätestatud, et liikmesriigid, olles konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled võivad ette näha, et kõnealust direktiivi ei kohaldata esialgse kutseõppega seotud tööpraktika ja töö käigus toimuva väljaõppe suhtes ning selliste töölepingute ja töösuhete suhtes, mis on sõlmitud erilise riikliku või riigi toetatava kutseõppe-, integreerumis- ja ümberõppeprogrammi raames.

juurdepääs asjakohastele koolitusvõimalustele ja teabele vabadest töökohtadest ettevõttes, et kindlustada endale alaline töökoht.

- Direktiiviga piisava miinimumpalga kohta ELis<sup>22</sup> on kehtestatud raamistik, et parandada miinimumpalga piisavust liikmesriikides, kus on seadusjärgne miinimumpalk. Ühtlasi on selle eesmärk edendada kollektiivlääbirääkimisi kõigis liikmesriikides, parandades samas töötajate tegelikku juurdepääsu miinimumpalga kaitsele, kui see on sätestatud siseriiklikus õiguses ja/või kollektiivlepingutes. Direktiivis on sätestatud, et kui liikmesriigid lubavad teatavatele töötajate rühmadele erinevaid seadusjärgse miinimumpalga määrasid, tagavad nad, et selliste seadusjärgse miinimumpalga erinevuste puhul järgitakse mittediskrimineerimise ja proportsionaalsuse põhimõtet.
- Töötervishoiu ja tööohutuse raamdirektiivis<sup>23</sup> on sätestatud peamised põhimõtted, mis aitavad soodustada töötervishoiu ja -ohutuse parandamist. Sellega tagatakse kõikjal ELis minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded. Raamdirektiivis on märgitud, et turvalise töökohta puhul kehtivad ühed ja samad eeskirjad nii töötajate kui ka praktikantide suhtes, ning sellele on lisatud täiendavad direktiivid, milles keskendutakse tööohutuse ja töötervishoiu konkreetsetele aspektidele.
- Nõukogu direktiiviga (millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel)<sup>24</sup> on loodud üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel. Eelkõige keelatakse sellega noorte praktikantide diskrimineerimine vanuse tõttu.

Nõukogu soovitusel, milles käsitletakse töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate juurdepääsu sotsiaalkaitsele,<sup>25</sup> soovitatakse liikmesriikidel tagada, et nii töötajatel (sealhulgas töötajana käsitatavatel praktikantidel) kui ka füüsilisest isikust ettevõtjatel oleks juurdepääs tõhusale ja piisavale sotsiaalkaitsele. Soovitus hõlmab töötus-, haigus- ja tervishoiu-, rasedus- ja sünnitus- ning isadus-, invaliidsus-, vanadus- ja toitjakaotushüvitisi ning tööõnnetuste ja kutsehaigustega seotud hüvitisi.

Nõukogu soovitusel kvaliteetse ja tõhusa õpipoisiõppe Euroopa raamistiku kohta<sup>26</sup> on sätestatud 14 põhikriteeriumi kvaliteetse ja tõhusa töökohapõhise õppe määratlemiseks, et tagada nii tööga seotud oskuste arendamine kui ka töökohapõhise õppija isiklik areng. Selles võetakse arvesse kutsehariduse ja -õppe süsteemide mitmekesisust kogu ELis. Mõnel juhul võivad kõnealuse raamistikuga hõlmatud praktikandid kuuluda ka käesoleva direktiivi kohaldamisalasse, näiteks kui praktikandid kuuluvad mõiste „töötaja“ alla, nagu see on määratletud liikmesriikides kehtivates õigusaktides, kollektiivlepingutes või tavades, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat.

<sup>22</sup> ELT L 275, 25.10.2022, lk 33–47.

<sup>23</sup> EÜT L 183, 29.6.1989, lk 1–8.

<sup>24</sup> EÜT L 303, 2.12.2000, lk 16–22.

<sup>25</sup> ELT C 387, 15.11.2019, lk 1–8.

<sup>26</sup> ELT C 153, 2.5.2018, lk 1–6.

- **Kooskõla muude liidu tegevuspõhimõtetega**

Ettepanek on kooskõlas ELi hiljutise poliitikasuundumusega, mille eesmärk on suurendada inimeste mõjuvõimu hariduse, koolituse ja oskuste kaudu. Euroopa oskuste tegevuskava<sup>27</sup> eesmärk on suurendada ELi jätkusuutlikku konkurentsivõimet, tagada sotsiaalne õiglus ja toetada noorte vastupanuvõimet.

Ettepanek on kooskõlas ka komisjoni ettepanekuga võtta vastu nõukogu 15. novembri 2023. aasta soovitus „Liikuvus Euroopas“ – õpirände võimalused kõigile<sup>28</sup>. Selle eesmärk on muuta õppimisvõimalused kogu ELis kättesaadavamaks kõigile noortele, sealhulgas vähemate võimalustega noortele, näiteks puuetega inimestele. Samuti suurendab see ELi atraktiivsust õppimise sihtkohana väljastpoolt ELi pärit andekate inimeste jaoks.

Rahalised investeeringud oskuste täiendamisse ja ümberõppesse on Euroopa Sotsiaalfond+ (ESF+), taaste- ja vastupidavusraha, õiglase ülemineku fondi, programmi „Erasmus+“ ja programmi „Digitaalne Euroopa“ üks peamisi eesmärke. Oskuste arendamist toetatakse ka Euroopa Regionaalarengu Fondi (ERF) investeeringutega haridus- ja koolitustaristusse ning asjaomastesse seadmetesse.

Ühtlasi kuulub käesolev algatus komisjoni tegevuskavas ELi oskuste nappuse ja tööjõupuuduse käsitlemise kohta<sup>29</sup> nimetatud meetmete hulka.

## **2. ÕIGUSLIK ALUS, SUBSIDIAARSUS JA PROPORTSIONAALSUS**

- **Õiguslik alus**

Ettepanek põhineb ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 2 punktil b, mille kohaselt võib direktiivide abil vastu võtta miinimumnõuded muu hulgas ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 1 punktis b osutatud töötingimuste suhtes, hoidudes samas haldus-, finants- ja õiguslike piirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdaks väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate loomist ja arengut. Kuna ettepanek ei sisalda otseselt töötasu taset mõjutavaid meetmeid, peetakse selles täielikult kinni ELi toimimise lepingu artikli 153 lõikega 5 liidu tegevusele kehtestatud piiridest.

- **Subsidiaarsus (ainupädevusse mittekuuluva valdkonna puhul)**

2014. aasta praktika kvaliteediraamistik on aidanud liikmesriikidel rakendada poliitilisi ja seadusandlikke muudatusi, eelkõige nendes liikmesriikides, kus praktikasüsteemid on vähem arenenud. Siiski on kõigis liikmesriikides endiselt märkimisväärseid probleeme seoses praktika kasutusviiside, kvaliteedi ja praktikale juurdepääsuga. ELi algatus võib aidata koordineerida ja suunata liikmesriikide jõupingutusi, et töötada välja meetmed konkreetsete probleemide lahendamiseks eri praktikaliikide puhul. Ainult ELi meetmega saab kehtestada ühiseid norme, et luua kõigis liikmesriikides ühtne põhimõtete ja miinimumstandardite raamistik. Algatus aitaks toetada liikmesriikide ülespoole suunatud sotsiaalset lähenemist ja olemasolevate töötajate õiguste paremat jõustamist ning luua ELi praktikantidele ja praktika pakkujatele võrdsemad võimalused.

Kui liikmesriigid üksi võtaksid meetmeid, et tagada praktikantide töötingimuste täitmine ja võidelda olukorraga, kus tavapäraseid töösuhteid esitatakse praktikana, ei pruugi need

---

<sup>27</sup> COM(2020) 274 final.

<sup>28</sup> COM(2023) 719 final. 2023/0405(NLE).

<sup>29</sup> COM(2024) 131.



pakkuda läbipaistvuse ja prognoositavuse seisukohast ühesugust kaitsetaset ning see võib veelgi suurendada erinevusi liikmesriikide vahel. Seetõttu tuleb kindlaks tehtud probleemid lahendada ELi tasandil.

Kavandatav direktiiv põhineb liikmesriikide süsteemide minimaalsel ühtlustamisel, et võtta arvesse liikmesriikide kaalutusõigust kehtestada rangemad standardid, ning annab võimaluse usaldada kavandatava direktiivi rakendamine sotsiaalpartneritele. Koosõlas ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 2 punktiga b toetatakse ja täiendatakse kavandatava direktiiviga liikmesriikide tegevust, võttes vastu miinimumnõuded järkjärguliseks rakendamiseks.

- **Proportsionaalsus**

Käesoleva ettepanekuga nähakse ette miinimumnõuded, millega tagatakse, et sekkumise ulatus on ettepaneku eesmärkide saavutamiseks minimaalne. Liikmesriigid, kes on käesolevas ettepanekus sätestatud soodsamad sätted juba kehtestanud, ei pea neid muutma ega vähendada. Liikmesriigid võivad minna ka sätestatud miinimumnõuetest kaugemale. Käesoleva ettepanekuga seotud kulud on mõistlikud ja põhjendatud, võttes arvesse eesmärki paremini tagada praktikantide töötingimuste täitmist.

Proportsionaalsuse põhimõtet järgitakse kindlaks määratud probleemide ulatust ja laadi arvesse võttes. Näiteks peavad tööandjad andma ametiasutustele teavet praktika kohta üksnes siis, kui seda nõutakse. Käesolevale algatusele lisatud mõjuhindangus kaaluti ja võrreldi poliitikavariante, pidades silmas nende proportsionaalsust lähtestsenaariumiga. Eelistatud variant annab liikmesriikidele võimaluse otsustada, millist sekkumismeetodit ja -viisi eesmärkide saavutamiseks tuleks kasutada. Asjaomane variant ei lähe kaugemale sellest, mis on vajalik kindlaks määratud probleemide lahendamiseks ja konkreetsete eesmärkide saavutamiseks.

- **Vahendi valik**

ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 2 punktis b koostoimes ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 1 punktiga b on ette nähtud, et direktiiv on õigusakt, millega kehtestatakse töötingimuste miinimumnõuded, mida liikmesriigid peavad järk-järgult rakendama.

### **3. JÄRELHINDAMISE, SIDUSRÜHMADEGA KONSULTEERIMISE JA MÕJU HINDAMISE TULEMUSED**

- **Praegu kehtivate õigusaktide järelhindamine või toimivuse kontroll**

2022.–2023. aastal korraldati hindamine,<sup>30</sup> mille käigus vaadeldi nõukogu 2014. aasta soovitusi praktika kvaliteediraamistiku kohta. Kuna praktika on noorte jaoks jätkuvalt oluline võimalus tööturule sisenemiseks, leiti hindamise käigus, et kvaliteediraamistiku põhimõtete rakendamist kohapeal ning praktikat reguleerivate asjakohaste siseriiklike õigusaktide järelevalvet ja nende täitmise tagamist tuleks veelgi parandada. Mitu sidusrühma pidas vajalikuks veelgi tugevdada praktikantide õigusi töötasu ja sotsiaalkaitse vallas.

- **Konsulterimine sidusrühmadega**

Komisjon viis konkreetse konsulterimise läbi 2022. aastal kvaliteediraamistiku 2023. aastal hindamise<sup>31</sup> raames, kasutades eelkõige avalikku arvamusuuringut. Hindamine hõlmas ka

<sup>30</sup> Euroopa Komisjon (2023). Praktika kvaliteediraamistikku käsitleva nõukogu soovitusi hindamine ([SWD\(2023\) 9 final](#)).

<sup>31</sup> Euroopa Komisjon (2023). Praktika kvaliteediraamistikku käsitleva nõukogu soovitusi hindamine ([SWD\(2023\) 9 final](#)).

sihipäraseid konsultatsioone haridus-, koolitus- ja tööhõivepoliitika eest vastutavate riiklike ja piirkondlike ametiasutustega, sotsiaalpartnerite, haridus- ja koolitusteenuse osutajate, tööturuküsimustega tegelevate akadeemiliste ekspertide, noori esindavate organisatsioonide, noorte (endiste, praeguste ja võimalike tulevaste) praktikantide ning muude ELi, riikliku ja piirkondliku tasandi sidusrühmadega. Kõigi nende sidusrühmadeni jõudmiseks kasutati erinevaid konsulteerimistoiminguid ja -meetodeid, nagu intervjuud, sihipärased konsultatsioonikohtumised, praktikante käsitlev sihtotstarbeline uuring ja juhtumiuuringud.

Käesoleva ettepaneku puhul korraldati ELi toimimise lepingu artikli 154 kohane kaheetapiline konsulteerimine ELi sotsiaalpartneritega. Esimeses etapis, mis toimus 11. juulist kuni 15. septembrini 2023, konsulteeriti sotsiaalpartneritega ELi meetmete vajalikkuse ja võimaliku suuna üle<sup>32</sup>. Teises etapis, 28. septembrist kuni 9. novembrini 2023 konsulteeris komisjon sotsiaalpartneritega ELi meetmete eesmärkide ja potentsiaalsete õiguslike võimaluste üle<sup>33</sup>. Ametiühingud toetasid komisjoni kavatsust kvaliteediraamistikku ajakohastada. Nad leidsid, et kuigi kvaliteediraamistiku põhimõtted on endiselt asjakohased, vajavad praktikandid (direktiivi vormis) siduvat kaitset, millega tagatakse õiglane hüvitis, töötingimused ja sotsiaalkaitse. Asjaomase direktiiviga tuleks praktikantidele tagada juurdepääs kõikidele ELi õigusaktide alusel antud õigustele, mida kohaldatakse seaduslike töötajate suhtes. Ametiühingud rõhutasid, et ELi meetmete põhieesmärk peab olema kehtestada siduvad miinimumstandardid ELis toimuvale praktikale ja luua võrdsed tingimused, et vältida kuritarvitusi. Tööandjate arvates on 2014. aasta kvaliteediraamistiku põhimõtted endiselt asjakohased. Nad märgivad, et rohkem tuleks keskenduda raamistiku rakendamisele ja sellega seotud järelevalvele ning leiavad, et nõukogu muudetud soovitus aitaks tagada õige tasakaalu miinimumstandardite edendamise ja paindlikkuse säilitamise vahel. Tööandjad toetasid eesmärgi tegeleda praktikavõimaluste probleemse kasutamisega, parandada praktika kvaliteeti ja hõlbustada juurdepääsu praktikale. Lisaks juhtisid tööandjad tähelepanu asjaolule, et praktika, eelkõige avatud turu tingimustes toimuva praktika, ning praktika kvaliteedi ning töötasu vahelise seose kohta on kogutud liiga vähe andmeid. Sotsiaalpartnerid ei jõudnud kokkuleppele alustada läbirääkimisi kokkuleppe sõlmimiseks liidu tasandil vastavalt ELi toimimise lepingu artiklile 155.

Ühtlasi korraldati ELis tehtava praktika kvaliteediga seotud konteksti, probleeme ja võimalikke lahendusi käsitleva uuringu osana riiklike sidusrühmi hõlmav veebiküsitlus. Selle eesmärk oli koguda teavet ettevõtetes praegu toimuva praktika kohta ja teha kindlaks, missugused on liikmesriikide head tavad ning kuidas need mõjutavad praktika kvaliteeti. 15. juunist kuni 8. septembrini 2023 kestnud uuringu sihtrühmadeks olid riiklikud ametiasutused, riiklikud ettevõtjate/tööandjate ühendused, üksikettevõtjad, riiklikud ametiühingud, riiklikud noorteorganisatsioonid, kodanikuühiskonna organisatsioonid ja haridusasutused. Küsitlus hõlmas ka sihipäraseid intervjuusid ELi tasandi sidusrühmadega.

Tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraat (DG EMPL), siseturu, tööstuse, ettevõtluse ja VKEd peadirektoraat (DG GROW) ning Euroopa Innovatsiooninõukogu ja VKEd Rakendusamet (EISMEA) korraldasid 12. oktoobrist kuni 9. novembrini 2023 Euroopa ettevõtlusvõrgustiku osalusel VKEd sihtotstarbelise paneeluuringu.

---

<sup>32</sup> [Kättesaadav veebis.](#)

<sup>33</sup> [Kättesaadav veebis.](#)

Eurobaromeetri kiiruuringus (523)<sup>34</sup> vaadeldi noorte arvamusi seoses nende integreerimisega tööturule, pöörates erilist tähelepanu praktikale. 15.–24. märtsini 2023 küsitleti veebis 26 334 isikut vanuses 18–35 aastat kõigist ELi liikmesriikidest.

- **Eksperdiarvamuste kogumine ja kasutamine**

Kavandatav direktiiv põhineb mitmel algatuse analüüsi toetamiseks tehtud uuringul:

- välisekspertidelt tellitud uuring „Study exploring the context, challenges and possible solution in relation to the quality of traineeships in the EU“, mille koostajateks on konsortsium, kuhu kuuluvad Ernst & Young (EY), Euroopa Poliitikauuringute Keskus (CEPS) ning uuringu- ja konsulteerimisfirma Open Evidence (koostamisel), mille puhul kasutati uuringu esialgseid tulemusi;
- praktika kvaliteediraamistiku hindamist toetav välisuuring, lõpparuanne, jaanuar 2023<sup>35</sup>.
- Eurobaromeetri kiiruuring, milles vaadeldakse noorte suhtumist seoses nende integreerimisega tööturule, pöörates erilist tähelepanu praktikale<sup>36</sup>;

Arvesse võeti ka Euroopa Parlamendi 2023. aasta seadusandlikku omaalgatuslikku resolutsiooni kvaliteetse praktika kohta liidus ja parlamendi uuringuteenistuse koostatud asjakohast Euroopa lisaväärtuse hinnangut<sup>37</sup>.

- **Mõjuhindang**

Komisjon tegi kooskõlas oma parema õigusloome poliitikaga mõju hindamise<sup>38</sup>. Selles esitati struktureeritud analüüs poliitikaprobleemide, asjaomaste poliitikaeesmärkide ja poliitikavariantide kohta ning hinnati nende mõju. Lisaks vaadeldi kindlaksmääratud võimaluste subsidiaarsust, tulemuslikkust, tõhusust, sidusust ja proportsionaalsust ning seda, kuidas algatust tulevikus jälgida ja hinnata. Mõjuhindangu koostamisel kasutati ka komisjonisest struktureeritud konsulteerimist talitustevahelise juhtrühma kaudu<sup>39</sup> ja eespool nimetatud uuringut „Study exploring the context, challenges and possible solution in relation to the quality of traineeships in the EU“, mis on veel koostamisel.

Mõjuhindangus on välja toodud kolm probleemi: 1) praktikavõimaluste probleemne kasutamine praktika pakujate poolt, 2) praktika halb kvaliteet ja 3) ebavõrdne juurdepääs praktikale. Mõjuhindangus vaadeldi kolme poliitikavarianti, mis hõlmasid nii seadusandlikke kui ka muid kui seadusandlikke meetmeid, et saavutada algatuse eesmärgid – tagada praktikantide suhtes kohaldatavate õiguste jõustamine, vältida praktikavõimaluste probleemset kasutamist, tagada õiglased tööttingimused, täiustada õppesisu ning parandada praktikale juurdepääsu ja selle kaasavust. Mõju hindamisel võeti arvesse ka eri

---

<sup>34</sup> [Eurobaromeetri uuring:praktika aitab noortel saada esimese töökoha \(europa.eu\)](#)

<sup>35</sup> [Kättesaadav veebis.](#)

<sup>36</sup> [Kättesaadav veebis.](#)

<sup>37</sup> Praktika kvaliteet ELis – Euroopa lisaväärtuse hindamine. Kättesaadav [veebis](#).

<sup>38</sup> Komisjoni talituste töödokument, mõjuhindang (2024), mis on lisatud ettepanekule võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv töötajatest praktikantide tööttingimuste parandamise ja nende täitmise tagamise ning praktikana esitatud tavapäraste töösuhete vastu võitlemise kohta ning ettepanekule võtta vastu nõukogu soovitus praktika kvaliteediraamistiku tugevdamise kohta (*koostamisel*).

<sup>39</sup> Sealhulgas õigustalitus, peasekretariaat, sidevõrkude, sisu ja tehnoloogia peadirektoraat, hariduse ja kultuuri peadirektoraat, Teadusuuringute Ühiskeskus, kommunikatsiooni peadirektoraat, siseturu, tööstuse, ettevõtluse ja VKEd peadirektoraat, õigusküsimuste peadirektoraat, regionaal- ja linnapoliitika peadirektoraat ning põllumajanduse ja maaelu arengu peadirektoraat.

poliitikavariantide võimalikke soovimatuid tagajärgi, sealhulgas neid, mis mõjutavad praktika pakkumist.

Mõjuhinnangus kindlaks tehtud eelistatud poliitikavariant on pakett, mis koosneb direktiivist, mida kohaldatakse selliste praktikantide suhtes, kes on töötajad ELi õiguse alusel, ja nõukogu ajakohastatud soovitusel, mis hõlmab kõiki praktikante. See pakett peaks andma praktikantidele sotsiaalset kasu, vähendades probleemset ja halva kvaliteediga praktikat võrdse kohtlemise, õiglasema töötasu ja piisava sotsiaalkaitse tagamise kaudu ning parandades juurdepääsu praktikale, eelkõige haavatavas olukorras olevate inimeste, sealhulgas puuetega inimeste, maapiirkondades, äärealadel ja äärepoolseimates piirkondades elavate, ebasoodsa sotsiaal-majandusliku ja/või rändetaustaga inimeste, roma kogukonna liikmete ning madalama haridustasemega inimeste jaoks. Eelistatud variant peaks andma praktika pakujatele majanduslikku kasu, näiteks õiglasem turukonkurents, tootlikkuse ja konkurentsivõime kasv tänu oskuslikumale ja mitmekesisemale tööjõule ning töötajate otsimise, nende oskuste vajadustega vastavusse viimise ja töölevõtmisega seotud kulude vähenemine. Eelistatud variandiga kaasnevad kulud on seotud tööjõukulude, kohandamiskulude ning haldus- või kohtumenetlustest tulenevate arvatavate kulude võimaliku suurenemisega. Liikmesriikide eelarved ja haldusasutused peaksid saama kasu maksu- ja sotsiaalkindlustustulude kasvust ning sotsiaalkaitse ja töötute aktiveerimisega seotud kulude vähenemisest.

Mõjuhinnangut arutati komisjoni õiguskontrollikomiteega esimest korda 13. detsembril 2023. 1. veebruaril 2024 esitati õiguskontrollikomiteele läbivaadatud mõjuhinnang. Komitee esitas 22. veebruaril 2024 reservatsioonidega positiivse arvamuse<sup>40</sup>. Vastuseks esitatud märkustele anti täiendavaid selgitusi kasutatud andmete piiratud kohta, täiendati võrdsete võimaluste ja konkurentsiküsimustega seotud väiteid ning lisati sihipäraseid selgitusi poliitikavariantide kirjelduste ja hindamise kohta.

- **Põhiõigused**

Euroopa Liidu põhiõiguste hartaga kaitstakse mitmesuguseid töötajate õigusi. Käesoleva ettepaneku eesmärgid on hartaga kooskõlas. Kuna ettepanekuga sätestatakse praktikantide mittediskrimineerimise põhimõte ja nähakse ette meetmed praktikana esitatud tavapärase töösuhete vastu võitlemiseks, aitaks see tugevdada artiklit 31 heade ja õiglaste töötingimuste kohta ning artiklit 32 noorte kaitse kohta, milles sätestatakse, et töölevõetud noori tuleb kaitsta majandusliku eksploatatsioonist.

#### **4. MÕJU EELARVELE**

Ettepanek ei nõua ELi eelarvest täiendavaid vahendeid.

#### **5. MUU TEAVE**

- **Järelevalve, hindamise ja aruandluse kord**

Tehakse ettepanek, et liikmesriigid võtaksid kavandatava direktiivi üle kaks aastat pärast selle vastuvõtmist ja teataksid komisjonile riiklikest ülevõtmismeesmetest MNE (hargmaiste ettevõtete) andmebaasi kaudu. Kooskõlas Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 153 lõikega 3 võivad nad teha sotsiaalpartneritele ülesandeks ülevõtmise kollektiivlepingute kaudu.

---

<sup>40</sup> Õiguskontrollikomitee 2. arvamus (positiivne, reservatsioonidega), milles käsitletakse 28. veebruari 2024. aasta mõjuhinnangut praktika kvaliteediraamistiku kohta (avaldamisel).

Komisjon on valmis pakkuma liikmesriikidele kavandatava direktiivi rakendamiseks tehnilist tuge.

Komisjon teeb ettepaneku vaadata kavandatava direktiivi rakendamine läbi viis aastat pärast ülevõtmise tähtaega ja teha vajaduse korral ettepanekuid õigusaktide muutmiseks. Algatuse eesmärkide saavutamisel tehtud edusamme jälgitakse asjakohaste poliitikaeesmärkidega seotud mitmesuguste põhinäitajate abil. Need näitajad ja asjaomased andmeallikad on esitatud mõjuhinnangu 15. lisas. Järelevalveraamistikku kohandatakse täiendavalt vastavalt lõplikele õiguslikele ja rakendusnõuetele ning ajakavale.

- **Selgitavad dokumendid**

Liikmesriigid võivad kavandatava direktiivi ülevõtmiseks kasutada eri õigusakte, mistõttu on põhjendatud nõue, et nad lisaksid ülevõtmismeetmeid käsitlevale teatele ühe või mitu dokumenti. Dokumentides tuleks selgitada kavandatava direktiivi komponentide ja ülevõtvate siseriiklike õigusaktide vastavate osade vahelist seost kooskõlas liikmesriikide ja komisjoni 28. septembri 2011. aasta ühise poliitilise deklaratsiooniga selgitavate dokumentide kohta<sup>41</sup>.

- **Ettepaneku sätete üksikasjalik selgitus**

*I peatükk – Üldsätted*

*Artikkel 1 – Reguleerimise*

Selles artiklis määratakse kindlaks direktiivi reguleerimise, milleks on kehtestada ühine põhimõtete ja meetmete raamistik, et parandada praktikantide töötingimusi, tagada nende täitmine ning võidelda praktikana esitatud tavapäraste töösuhete vastu.

*Artikkel 2 – Mõisted*

Selles artiklis määratletakse direktiivi sätete tõlgendamiseks vajalikud terminid ja mõisted („praktika“, „praktikant“, „tavapärase töösuhe“ ja „tavapärasest töösuhtes olev töötaja“).

*II peatükk – Võrdne kohtlemine*

*Artikkel 3 – Mittediskrimineerimise põhimõte*

Artiklis 3 on sätestatud praktikantide mittediskrimineerimise põhimõte. Selles nõutakse, et liikmesriigid kehtestaksid meetmed, millega tagatakse, et praktikante ei diskrimineerita nende töötingimuste, sealhulgas neile makstava tasu osas. Erinev kohtlemine võib siiski olla õigustatud objektiivsetel põhjustel, nagu erinevad tööülesanded, väiksemad kohustused, töö intensiivsus või õppe- ja koolituskomponendi osakaal.

Seda sätet kohaldatakse lisaks tähtajalise töö direktiivis sätestatud mittediskrimineerimise põhimõttele, mille kohaselt tähtajalisi töötajaid koheldakse võrdselt sama asutuse võrreldavate alaliste töötajatega, välja arvatud juhul, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused. See säte on direktiivile vaja lisada ühelt poolt seetõttu, et tähtajalise töö direktiiv võimaldab liikmesriikidel jätta teatavad praktikandid direktiivi kohaldamisalast välja, teiselt poolt aga tuleks tagada, et võrdlusalusena saaks kasutada ka võrreldavas olukorras olevaid tähtajalisi töötajaid.

---

<sup>41</sup> ELT C 369, 17.12.2011, lk 14.

### *III peatükk – Praktikana esitatud tavapäraseid töösuhteid*

#### *Artikkel 4 – Meetmed praktikana esitatud tavapärase töösuhete vastu võitlemiseks*

Selle sätte kohaselt peavad liikmesriigid võtma asjakohaseid meetmeid võitluseks nähtusega, kus tavapäraseid töösuhteid esitatakse praktikana. Liikmesriigid peavad kehtestama tõhusad kontrollid ja inspekteerimised, mida pädevad asutused teevad selleks, et välja selgitada juhtumid, kus praktikana esitatud tavapäraseid töösuhteid vähendavad töötajate kaitsetaset sealhulgas töötingimuste ja neile makstava tasu osas, ning võtma sellistel juhtudel meetmeid.

#### *Artikkel 5 – Praktikana esitatud tavapärase töösuhete hindamine*

Selle artikliga nähakse ette, et pädevad asutused peavad andma üldise hinnangu kõikidele asjakohastele faktilistele asjaoludele, et teha kindlaks, kas tegemist on praktikana esitatava tavapärase töösuhetena või mitte. Hindamisel tuleks arvesse võtta mitmesuguseid elemente, nagu töötamise kestus, olulise õppe- ja koolituskomponendi olemasolu, ülesannete ja kohustuste samaväärne tase ning see, kas tööandja nõuab praktika jaoks varasemat töökogemust.

Lisaks sätestatakse selles tööandjatele kohustus anda pädevatele asutustele teavet, mis aitab neil hindamist läbi viia. Kõnealust kohustust kohaldatakse üksnes juhul, kui ametiasutus seda nõuab. Tööandja peab edastama teabe praktikavõimaluste arvu ja kestuse, töötingimuste (sealhulgas töötasu), õppe- ja koolituskomponentide ning praktikakoha kuulutuste kohta.

Ühtlasi nähakse ette, et liikmesriigid peavad hindamise eesmärgil kehtestama praktikale ajalise piirangu ning sätestatakse praktikakoha kuulutuste sisu käsitlevad eeskirjad.

### *IV peatükk – Täite- ja toetusmeetmed*

#### *Artikkel 6 – Asjakohase liidu õiguse rakendamine ja jõustamine*

Artiklis 6 nõutakse, et liikmesriigid võtaksid meetmeid, et rakendada ja jõustada töötajate suhtes kohaldatavat ELi õigust praktikantide puhul.

#### *Artikkel 7 – Õigus õiguskaitsesele*

Selle sättega nõutakse, et liikmesriigid tagaksid praktikandile juurdepääsu tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamise mehhanismile ning õiguse heastamisele, sealhulgas piisavale hüvitisele, kui rikutakse talle direktiivi või muude töötajate suhtes kohaldatavate ELi õigusaktide alusel antud õigusi.

#### *Artikkel 8 – Menetlused praktikantide nimel või toetuseks*

See artikkel võimaldab töötajate esindajatel osaleda ühe või mitme praktikandi nimel või toetuseks kohtu- või haldusmenetluses, et jõustada praktikantide õigusi, tingimusel et praktikant või praktikant on sellega nõus. See peaks aitama praktikantidel ületada kuludest tingitud või menetluslikud takistused.

#### *Artikkel 9 – Kaitse halva kohtlemise ja negatiivsete tagajärgede eest*

Selle sättega nähakse ette praktikantide ja nende esindajate kaitse halva kohtlemise või selle tagajärgede, eelkõige töölt vabastamise või sellega samaväärsete meetmete eest, mis

tulenevad direktiiviga ette nähtud õiguste kasutamisest. Peale selle on artiklis sätestatud, et juhul, kui praktikant leiab, et ta on vallandatud käesolevast direktiivist tulenevate õiguste kasutamise tõttu, on tal õigus nõuda tööandjalt vallandamise kohta nõuetekohast põhjendust. Kui praktikant esitab asjaolud, mis osutavad vallandamisele direktiivist tulenevate õiguste kasutamise tõttu, paneb kõnealune säte tööandjale kohustuse tõendada, et vallandamine või sellega samaväärsed meetmed põhinesid muudel alustel.

#### *Artikkel 10 – Karistused*

Selle artikliga nõutakse, et liikmesriigid näevad ette tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad karistused juhuks, kui direktiivis sätestatud kohustusi ei täideta.

#### *V peatükk – Lõppsätted*

#### *Artikkel 11 – Kaitse taseme säilitamine ja soodsamad sätted*

Selles artiklis selgitatakse, et ühtegi direktiivi sätet ei tohiks tõlgendada nii, et see vähendaks töötajale muude õigusaktidega tagatud kaitset, ning et direktiiv ei kujuta endast mõjuvat põhjust töötajatele, sealhulgas praktikantidele antud kaitse üldise taseme alandamiseks. Samuti võimaldab see liikmesriikidel kehtestada sätteid, mis on töötajate jaoks soodsamad, või soodustada või lubada töötajate jaoks sobivamate kollektiivlepingute kohaldamist.

#### *Artikkel 12 – Ülevõtmine ja rakendamine*

Selle artikliga määratakse kindlaks pikim ajavahemik, mille jooksul liikmesriigid peavad direktiivi siseriiklikku õigusesse üle võtma ja asjaomased tekstid komisjonile edastama. Kõnealuse ajavahemiku pikkuseks on kehtestatud kaks aastat alates direktiivi jõustumisest. Lisaks rõhutatakse, et liikmesriigid peavad tagama, et sotsiaalpartnereid kaasatakse piisavalt ja et neile võib usaldada direktiivi rakendamise.

#### *Artikkel 13 – Aruandlus ja läbivaatamine*

Selle artikli kohaselt peavad liikmesriigid esitama komisjonile viis aastat pärast direktiivi jõustumist teabe, mis on vajalik direktiivi rakendamist käsitleva aruande koostamiseks, sealhulgas andmed praktika kohta. Samuti nõutakse, et komisjon esitaks aruande Euroopa Parlamendile ja nõukogule ning lisaks sellele vajaduse korral seadusandliku ettepaneku.

#### *Artiklid 14 ja 15 – Jõustumine ja adressaadid*

Nende sätetega nähakse ette, et direktiiv jõustub kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas* ja on adresseeritud liikmesriikidele.

Ettepanek:

## **EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV,**

**milles käsitletakse praktikantide töötingimuste parandamist ja täitmise tagamist ning võitlust olukorraga, kus tavapäraseid töösuhteid esitatakse praktikana (praktikadirektiiv)**

(EMPs kohaldatav tekst)

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 153 lõike 2 punkti b koostoimes artikli 153 lõike 1 punktiga b,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

olles edastanud seadusandliku akti eelnõu liikmesriikide parlamentidele,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust<sup>42</sup>,

võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust<sup>43</sup>,

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt

ning arvestades järgmist:

- (1) Nõukogu võttis 2014. aasta märtsis vastu soovitusel praktika kvaliteediraamistiku kohta (edaspidi „2014. aasta soovitus“), et sätestada kogu liitu hõlmavad praktika kvaliteedistandardid. Soovitus sisaldas 21 praktikapõhimõtet, mille eesmärk oli parandada praktika kvaliteeti, eelkõige tagada kvaliteetne õppe- ja koolitussisu ning nõuetekohased töötingimused, et toetada üleminekut haridussüsteemist tööle ja suurendada praktikantide tööalast konkurentsivõimet. 2014. aasta soovitus hõlmab kõiki praktikaliike, v.a formaalhariduse ja -koolituse õppekavasse kuuluvad praktikakohad ning siseriikliku õigusega reguleeritud praktika, mille läbimine on kohustuslik mõne konkreetse kutsealaga tegelemiseks.
- (2) Nõukogu soovitusel kvaliteetse ja tõhusa õpipõhise Euroopa raamistiku kohta<sup>44</sup> on kindlaks määratud 14 põhikriteeriumi, et arendada kvaliteetset ja tõhusat töökohapõhist õpet, millega tagatakse töökohapõhise õppe kavade kooskõla tööturu vajadustega ning millest saavad kasu nii õppijad kui ka tööandjad. See raamistik hõlmab nii õppe- ja töötingimuste kui ka raamtingimuste kriteeriume.

---

<sup>42</sup> ELT C , , lk .

<sup>43</sup> ELT C , , lk .

<sup>44</sup> Nõukogu 15. märtsi 2018. aasta soovitusel kvaliteetse ja tõhusa õpipõhise Euroopa raamistiku kohta (ELT C 153, 2.5.2018, lk 1).



- (3) Noorte tööhõive tugevdamise<sup>45</sup> eesmärk on tagada, et kõik kuni 30aastased noored saaksid kvaliteetse tööpakkumise, jätkuõppe võimaluse, töökohapõhise õppe või praktikapakkumise nelja kuu jooksul pärast töötuks jäämist või formaalharidussüsteemist lahkumist. 2014. aasta soovitus on oluline võrdlusalus noorte tööhõive tugevdamise raames pakutavate praktikapakkumiste kvaliteedi mõõtmiseks.
- (4) Tööjõupuudust esineb paljudel kutsealadel ja kõigil oskuste tasemetel. Eelduste kohaselt suureneb see tulevikus veelgi, kuna tööeline elanikkond peaks prognooside kohaselt vähenema ning samas on kasvamas nõudlus mitme rohe- ja digipöördega seotud olulise kutseala järele. Neid probleeme süvendab veelgi asjaolu, et noorte tööturul osalemise määr on langenud. Kvaliteetne praktika võib pakkuda igas vanuses inimestele kasulikke võimalusi täiendus- ja/või ümberõppeks, et omandada töökohal praktilisi oskusi, mis aitavad siseneda tööturule või anda oma karjäärile uus suund.
- (5) Praktika võib aidata noortel omandada praktilisi ja erialaseid kogemusi, suurendada nende tööalast konkurentsivõimet ja hõlbustada üleminekut stabiilsele töökohale. Seega on praktika oluline viis tööturule sisenemiseks. Praktika pakub tööandjatele võimalust noori tööle meelitada, neid koolitada ja sellel töökohal hoida. Praktikantidele pärast praktikat tavapärasel töökohta pakkudes on neil võimalik vähendada kvalifitseeritud töötajate otsimise ja värbamisega seotud kulusid. Seda eesmärki on siiski võimalik saavutada üksnes juhul, kui praktika on kvaliteetne ja praktikantidele tagatakse inimväärset töötajamõeldust.
- (6) Endiselt tekitab küsimusi praktika probleemne kasutamine, sealhulgas olukorras, kus tavapäraseid ametikohti esitatakse praktikana, nii et töötajad ei saa täiel määral osa liidu õigusest, siseriiklikust õigusest ja kollektiivlepingutest tulenevatest õigustest ning võivadki jääda töötama tingimustes, mis on ebakindlad. Praktikana esitatud tavapärased töösuhted moonutavad ettevõtjatevahelist konkurentsi, seavad nõudeid järgivad tööandjad ebasoodsasse olukorda, põhjustavad maksu- ja sotsiaalkindlustuskohustustest kõrvalehoidmist tööandjate hulgas ning tingivad alaliste ametikohtade asendamise praktikaga. Mõnikord ei pruugi tööandjad ka tegelike praktikantide puhul täita kõiki liidu õigusest, liikmesriigis kehtivast õigusest, kollektiivlepingust või tavast tulenevaid nõudeid, nii et praktikandid ei saa kasutada kõiki oma õigusi.
- (7) Lisaks on vähe tõenäoline, et praktikandid oma õiguste kaitseks välja astuvad, kuna nende olukord tööturul on ebasoodne. Praktika probleemne kasutamine on eelkõige tingitud sellest, et liikmesriikide õigusraamistikud on keerukad, üksteisest erinevad või puuduvad hoopis, siseriiklike õigusaktide täitmine ei ole piisavalt hästi tagatud, kontrolli- ja inspekteerimissuutlikkus on nõrk, samuti ei ole selge, missugune asutus vastutab kontrolli ja täitmise tagamise eest.
- (8) Tõenditest selgub, et märkimisväärne osa praktikantidest töötab tingimustes, mis on tavapärasel töösuhtes olevate töötajatega võrreldes ebasoodsamad, sealhulgas tööaja, puhkuseõiguste, töövahendite juurdepääsu ja töötasu osas.
- (9) Liidu tasandil on töötajate kaitseks loodud kehtivatest õigusaktidest koosnev raamistik, sealhulgas direktiivid, milles käsitletakse läbipaistvaid ja prognoositavaid

---

<sup>45</sup> Nõukogu 30. oktoobri 2020. aasta soovitus, milles käsitletakse algatust „Töösild – noorte tööhõive tugevdamine“ ja millega asendatakse nõukogu 22. aprilli 2013. aasta soovitus noortegarantii loomise kohta 2020/C 372/01, (ELT C 372, 4.11.2020, lk 1).

töötingimusi,<sup>46</sup> piisavat miinimumpalka,<sup>47</sup> tööaja korraldust,<sup>48</sup> töötervishoidu ja tööohutust,<sup>49</sup> võrdset kohtlemist ja mittediskrimineerimist,<sup>50</sup> lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu,<sup>51</sup> töötajate teavitamist ja nendega konsulteerimist,<sup>52</sup> tähtajalist tööd,<sup>53</sup> osajatööd,<sup>54</sup> töötajate lähetamist<sup>55</sup> ning renditööd<sup>56</sup>. Seda õigusraamistikku kohaldatakse täies mahus kõikide liidus tegutsevate praktikantide suhtes, kellel on liikmesriigis kehtiva õiguse, kollektiivlepingu või tava kohaselt määratletud tööleping või -suhe, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat. Liidu õigusraamistik hõlmab ka soovitusi, milles käsitletakse praktika kvaliteeti,<sup>57</sup> õpipoisiõppe kvaliteeti<sup>58</sup> ning töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate juurdepääsu sotsiaalkaitsele<sup>59</sup>.

- (10) Euroopa tuleviku konverentsil<sup>60</sup> esitati ettepanek, kuidas tagada, et noorte praktika- ja töökohad vastaksid kvaliteedistandarditele, sealhulgas töötasu osas, ning et tasustamata praktika tööturul ja väljaspool formaalharidussüsteemi oleks keelatud.
- (11) Euroopa Parlament võttis 2023. aasta juunis ELi toimimise lepingu artikli 225 alusel vastu resolutsiooni, milles komisjonile esitati soovitud kvaliteetse praktika kohta<sup>61</sup>. Parlament kutsus oma resolutsioonis komisjoni üles ajakohastama ja tugevdama 2014. aasta soovitusi ning muutma selle tugevamaks õigusaktiks. Lisaks kutsus parlament komisjoni üles lisama praktika ajakohastatud kvaliteediraamistikku uusi põhimõtteid. Eelkõige nõudis Euroopa Parlament, et komisjon esitaks ettepaneku võtta vastu

<sup>46</sup> 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).

<sup>47</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. oktoobri 2022. aasta direktiiv (EL) 2022/2041, mis käsitleb piisavat miinimumpalka Euroopa Liidus (ELT L 275, 25.10.2022, lk 33).

<sup>48</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (EÜT L 299, 18.11.2003, lk 9).

<sup>49</sup> Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiiv 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (EÜT L 183, 29.6.1989, lk 1).

<sup>50</sup> Muu hulgas nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, 2.12.2000, lk 16).

<sup>51</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1158 töö- ja eraelu tasakaalu kohta (ELT L 188, 12.7.2019, lk 79).

<sup>52</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiiv 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses. Euroopa Parlamendi, nõukogu ja komisjoni ühisdeklaratsioon töötajate esindamise kohta (EÜT L 80, 23.3.2002, lk 29).

<sup>53</sup> Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (EÜT L 175, 10.7.1999, lk 43).

<sup>54</sup> Nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiv 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta – Lisa: Osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe (EÜT L 14, 20.1.1998, lk 9).

<sup>55</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 28. juuni 2018. aasta direktiiv (EL) 2018/957, millega muudetakse direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (ELT L 173, 9.7.2018, lk 16).

<sup>56</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta (ELT L 327, 5.12.2008, lk 9).

<sup>57</sup> Nõukogu 10. märtsi 2014. aasta soovitus praktika kvaliteediraamistiku kohta (ELT C 88, 27.3.2014, lk 1).

<sup>58</sup> Nõukogu 15. märtsi 2018. aasta soovitus kvaliteetse ja tõhusa õpipoisiõppe Euroopa raamistiku kohta (ELT C 153, 2.5.2018, lk 1).

<sup>59</sup> Nõukogu 8. novembri 2019. aasta soovitus, milles käsitletakse töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate juurdepääsu sotsiaalkaitsele (ELT C 387, 15.11.2019, lk 1).

<sup>60</sup> [Lõpptulemust käsitlev aruanne – mai 2022](#).

<sup>61</sup> Euroopa Parlamendi 14. juuni 2023. aasta resolutsioon soovitud kvaliteetse praktika kohta liidus (2020/2005(INL)).

direktiiv, milles käsitletakse avatud turu tingimustes toimuvat praktikat, aktiivse tööturupoliitika raames toimuvat praktikat ja kutsealase koolituse kohustusliku osana toimuvat praktikat, et tagada minimaalsed kvaliteedistandardid, sealhulgas eeskirjad praktika kestuse kohta, juurdepääs sotsiaalkaitsele kooskõlas siseriikliku õiguse ja tavaga ning inimväärsele elatustasemele vastav töötasu, et vältida ekspluateerivaid tavasid.

- (12) Komisjon korraldas ELi toimimise lepingu artikli 154 alusel liidu tasandil kaheetapilise konsultatsiooni sotsiaalpartneritega, et selgitada välja praktika kvaliteedi edasise parandamise vajadus, eesmärgid ja õiguslikud võimalused. Sotsiaalpartnerid ei jõudnud nende küsimuste üle läbirääkimiste alustamises kokkuleppele. Siiski on oluline võtta selles valdkonnas liidu tasandil meetmeid, et kohandada praegust praktikaraamistikku, võttes samas arvesse sotsiaalpartneritega peetud konsultatsioonide tulemusi.
- (13) Komisjon on põhjalikult konsulteerinud sidusrühmadega, sealhulgas praktikantide ja noorteorganisatsioonide, praktika pakkujate, riigi ametiasutuste, haridusasutuste ja akadeemiliste ringkondade ekspertidega.
- (14) ELi toimimise lepingu artikli 153 lõige 2 koostoimes lõike 1 punktiga b võimaldab Euroopa Parlamendil ja nõukogul võtta vastu direktiive, millega kehtestatakse töötingimuste miinimumnõuded, et saavutada ELi toimimise lepingu artiklis 151 sätestatud eesmärgid, nimelt tööhõive edendamine ning parandatud elamis- ja töötingimused.
- (15) Kuna praktika probleemsele kasutamisele liidus ei ole praeguseks veel lahendust leitud, on vaja võtta täiendavaid meetmeid, et võidelda olukorraga, kus tavapäraseid töösuhteid esitatakse praktikana, ning tagada, et töötajate suhtes kohaldatavad asjakohased liidu ja siseriiklikud õigusaktid oleksid praktikantide puhul täielikult rakendatud ning nende täitmine tagatud. Käesolevas direktiivis käsitletakse eespool nimetatud probleeme, sätestades miinimumnõuded, et parandada praktikantide töötingimusi ja tagada nende täitmine liidus ning võidelda olukorraga, kus töösuhteid esitatakse praktikana, kehtestades ühtse raamistiku põhimõtetest ja meetmetest, mille eesmärk on tagada võrdne kohtlemine ning muuta töötajate suhtes kohaldatavate liidu ja siseriiklike õigusaktide rakendamine ja nende täitmise tagamine tõhusamaks.
- (16) Käesolevat direktiivi tuleks kohaldada kõikide liidu praktikantide suhtes, kellel on liikmesriigis kehtiva õiguse, kollektiivlepingu või tava kohaselt määratletud tööleping või -suhe, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat. Euroopa Kohus on oma praktikas kehtestanud kriteeriumid töötaja staatuse kindlaksmääramiseks, mille suhtes tuleks kohaldada juhtumipõhist analüüsi.
- (17) Praktika määratluse alla kuuluvad töö lõppimise programmid on liikmesriigiti väga erinevad. Seega võib töökohapõhine õpe kuuluda käesoleva direktiivi kohaldamisalasse, kui töökohapõhised õppijad kuuluvad mõiste „töötaja“ alla, nagu see on määratletud liikmesriikides kehtivates õigusaktides, kollektiivlepingutes või tavades, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat.
- (18) Direktiivi III peatükki kohaldatakse selliste tavapärase töösuhtes olevate töötajate suhtes, keda ekslikult käsitletakse praktikantidena, st kui tööandjad käsitlevad tavapärasest töösuhet kas praktikana, mis ei ole töösuhe, või praktikana, mis on töösuhe, kuid mille eest makstakse vähem, või muud töötingimused on halvemad kui need, millele tavapärase töösuhtes olevatel töötajatel oleks liidu või siseriiklike õigusaktide, kollektiivlepingute või tavade kohaselt õigus.

- (19) Töösuhтена käsitatav praktika erineb tavapärasest töösuhtest selle poolest, et praktika on ajaliselt piiratud, hõlmab olulist õppe- ja koolituskomponenti ning seda tehakse praktiliste ja erialaste kogemuste omandamiseks, et parandada oma tööalast konkurentsivõimet ning hõlbustada üleminekut tööellu või tegevuse alustamist konkreetsel kutsealal.
- (20) Mittediskrimineerimise põhimõtet kasutatakse võitluseks praktika kuritarvitamise ilmingutega (näiteks praktikandile pakutakse tavapärasest töösuhtest olevate töötajatega võrreldes vähem soodsaid töötingimusi või madalamat töötasu, esitamata asjakohast põhjendust) ning selleks, et tagada praktika jätkusuutlikkus stabiilsete töövõimaluste loomisel. Ühtlasi võib see muuta praktikavõimalused haavatavas olukorras olevate töötajate rühmadele kättesaadavamaks.
- (21) Seetõttu on vaja kehtestada praktikantide mittediskrimineerimise põhimõte, mida tuleks kohaldada lisaks nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ (milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta) lisa klauslile 4, milles on sätestatud, et töötingimuste osas ei kohelda tähtajalise lepinguga töötajaid vähem soodsalt kui võrreldavaid alalisi töötajaid üksnes seetõttu, et neil on tähtajaline tööleping või töösuhe, välja arvatud juhul, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused. Kõnealuse direktiivi tähenduses on praktikandid, kellel on töösuhe, määratletud tähtajalise lepinguga töötajatena. Samas ei nähta direktiivi mittediskrimineerimise põhimõtet sisaldavas klauslis ette võrdlust teiste tähtajaliste töötajatega. Lisaks võimaldab kõnealuse direktiivi lisa klausli 2 lõige 2 liikmesriikidel jätta direktiivi kohaldamisalast välja teatavat liiki töötajad, sealhulgas need, kes osalevad esialgse kutseõppega seotud tööpraktikas ja töö käigus toimivas väljaõppes, ja need, kellel on töölepingud ja -suhted, mis on sõlmitud erilise riikliku või riigi toetatava kutseõppe-, integreerimis- ja ümberõppeprogrammi raames. Ühtlasi ei ole välja toodud asjaolu, et praktikandid on eriti haavatavas olukorras. Seega on vaja tagada, et tavapärasest töösuhtest olevate töötajatega võrde kohtlemise põhimõtet kohaldatakse kõikide praktikantide suhtes, kellel on töösuhe.
- (22) Seepärast peaksid liikmesriigid tagama, et töötingimuste, sealhulgas töötasu osas ei kohelda praktikante vähem soodsalt kui sama asutuse võrreldavaid töötajaid, kes on tavapärasest töösuhtest, välja arvatud juhul, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused. Asjaolu, et tegemist on praktikandiga, ei ole piisav põhjus kohelda kedagi vähem soodsalt kui sama asutuse võrreldavaid töötajaid, kes on tavapärasest töösuhtest. Samas võib erinev kohtlemine olla õigustatud objektiivsetel põhjustel, kui see on teatavate töötingimuste puhul asjakohane, näiteks kui praktikandi tööülesanded erinevad selliste võrreldavate töötajate omadest, kes on tavapärasest töösuhtest, tema kohustused on väiksemad või töö vähem intensiivne. Erinevat kohtlemist tuleks siiski rakendada eespool nimetatud põhjustega proportsionaalselt.
- (23) Mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamiseks on vaja kindlaks määrata, missugune on võrreldav töötaja, kes on tavapärasest töösuhtest ja kes teeb praktikandiga sama või sarnast liiki tööd, võttes nõuetekohaselt arvesse asjaomase töötaja kvalifikatsiooni ja oskusi.
- (24) Liikmesriigid peaksid kehtestama asjakohased meetmed, et võidelda olukorraga, kus praktikant esitatakse tavapärasest töösuhtest, mille kaitsetase on madalam, töötingimused halvemad ja töötasu väiksem kui need, millele asjaomasel töötajal oleks liidu või siseriikliku õigusaktide, kollektiivlepingute või tavade kohaselt õigus.

- (25) On vaja tagada, et pädevad asutused teeksid tõhusaid kontrole ja inspekteerimisi, kuna need on olulised praktikantide õiguste kaitsmiseks ja selleks, et vältida olukorraga, kus tavapäraseid töösuhteid esitatakse praktikana. Kontrollid ja inspekteerimised peaksid olema sihipärased, et vältida olukorda, kus tavapäraseid töökohti esitatakse praktikana, ja kaitsta töötajate õigusi.
- (26) Selle hindamisel, kas tavapärast töösuhet esitatakse praktikana, tuleks lähtuda faktilistest asjaoludest, mitte lepingulise suhte formaalsest määratlusest. Selleks et teha kindlaks, kas tavapärast töösuhet esitatakse praktikana, peaksid pädevad asutused andma üldise hinnangu kõikidele asjakohastele faktidele. Selleks et pädevatel asutustel oleks seda hõlpsam teha, tuleks sätestada põhielemendid, mis võimaldaksid eristada tavapärast töösuhet ja praktikana esitatavat tavapärast töösuhet. Neid asjaolusid tuleks hinnata igal üksikjuhul eraldi, võttes nõuetekohaselt arvesse iga konkreetse juhtumi asjaolusid. Seetõttu on osutatud elementide loetelu soovituslik ja mittetäielik ning nende suhtes ei ole vaja kohaldada konkreetset künnist.
- (27) Asjaolu, et praktikakoha puhul nõutakse asjaomases või sellega samaväärses tegevusvaldkonnas varasemat töökogemust, ei pruugi tähendada, et tegemist on praktikana esitatud tavapärasele töösuhetega, kui tööandja esitab asjakohase põhjenduse, näiteks varasem töökogemus on alternatiiv teatavas valdkonnas omandatud oskusi või kvalifikatsiooni tõendavale dokumendile.
- (28) Kui pädevad asutused analüüsivad asjakohaseid fakte, et teha kindlaks praktikana esitatud tavapärase töösuhte olemasolu, ei pruugi selle analüüsi tegemiseks vajalik teave olla neile alati kergesti kättesaadav. Selleks et pädevad asutused saaksid oma ülesandeid täita, peaksid tööandjad olema kohustatud andma nende käsutuses olevat vajalikku teavet, kui pädev asutus seda nõuab.
- (29) Liikmesriigid peaksid kehtestama asjakohased meetmed, et hõlbustada selle hindamist, kas väidetav praktika kujutab endast ka tegelikult praktikat. Nende hulka peaks kuuluma ajaline piirang, mille ületamine näitab, et tegemist on ülemäära pika ja korduva praktikaga, sealhulgas mitme järjestikuse praktikaga sama tööandja juures. Praktika mõistlik maksimaalne kestus ei tohiks põhimõtteliselt ületada kuut kuud, nagu on sätestatud 2014. aasta soovitusel. Liikmesriigid võivad siiski ette näha pikema kestuse, kui selleks on objektiivsed põhjused. Selliste erandite hulka võib kuuluda näiteks praktika, mille läbimine on mõne konkreetse kutsealaga tegelemiseks kohustuslik, kuna vajalike teadmiste, pädevuste ja kogemuste omandamine nõuab pikemat praktikaega. Pikaajaline praktika võib olla põhjendatud ka juhul, kui see moodustab osa aktiivsest tööturupoliitikast, mille eesmärk on haavatavas olukorras olevate isikute integreerimine. Mõnel juhul võib pikema kestusega olla ka formaalhariduse või kutsehariduse ja -koolituse õppekavadesse kuuluv praktika, kui õppekava seda nõuab.
- (30) Selleks et täita oma kohustust lisada praktikakoha kuulutustele ja reklaamidele teave eeldatavate ülesannete, töötingimuste, sealhulgas töötasu, sotsiaalkaitse ning õppe- ja koolituselementide kohta, võiksid tööandjad lisada lingi asjaomast teavet sisaldavale veebisaidile.
- (31) Liikmesriigid peaksid täielikult rakendama nii käesoleva direktiivi sätteid kui ka liidu õigustikus sätestatud õigused, mida kohaldatakse töösuhte sõlminud praktikantide suhtes, ja tagama nende täitmise.

- (32) Hiljutistes õigusaktides, näiteks direktiivis (EL) 2019/1152 ja direktiivis (EL) 2023/970,<sup>62</sup> on välja töötatud ulatuslik liidu sotsiaalse õigustiku täitmise tagamise sätete süsteem. Need sätted tuleks lisada käesolevasse direktiivi, aidates nii tagada praktikantidele käesoleva direktiivi ja töötajate suhtes kohaldatavate muude liidu õigusaktide alusel antud õiguste tõhusa täitmise ja kaitse.
- (33) Praktikantidel peaks olema juurdepääs tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamisele ning õigus õiguskaitsele, sealhulgas piisavale hüvitisele. Praktikante tuleks õiguskaitsemehhanismidest teavitada, et nad saaksid kasutada oma õigust õiguskaitsele. Arvestades, kui oluline on õigus tõhusale õiguskaitsele, peaksid praktikandid saama sellist kaitset ka pärast seda, kui praktika, mille ajal on väidetavalt rikutud käesolevast direktiivist tulenevaid õigusi ja muid asjakohaseid liidu õigusakte, on lõppenud.
- (34) Praktikantide tõhusamaks kaitsmiseks peaks töötajate esindajatel olema võimalik osaleda kas ühe või mitme praktikandi nimel või tema/nende toetuseks menetlustes, et tagada kõikide käesolevast direktiivist või töötajate suhtes kohaldatavatest muudest liidu õigusaktidest tulenevate õiguste ja kohustuste täitmine.
- (35) Praktikantidele tuleks tagada piisav kohtu- ja halduskaitse halva kohtlemise ja ebasoodsate tagajärgede eest, mis tulenevad tööandjale esitatud kaebusest või tema suhtes algatatud menetlusest, mille eesmärk on tagada käesolevas direktiivis või töötajate suhtes kohaldatavates muudes liidu õigusaktides sätestatud õiguste täitmine. Eelkõige tuleks praktikante kaitsta vallandamise või sellega samaväärse meetme eest ning vallandamise või sellega samaväärsete meetmete kohaldamise ettevalmistamise eest põhjusel, et praktikant on kasutanud käesoleva direktiiviga või töötajate suhtes kohaldatavate muude liidu õigusaktidega ette nähtud õigusi.
- (36) Liikmesriigid peaksid kehtestama eeskirjad tõhusate, proportsionaalsete ja hoiatavate karistuste kohta, mida kohaldatakse käesoleva direktiivi kohaldamisalas sätestatud õiguste rikkumise korral. Karistused võivad hõlmata halduskaristusi ja rahalisi karistusi, näiteks trahve või hüvitise maksmist, ning muid liiki karistusi.
- (37) Käesoleva direktiiviga kehtestatakse miinimumnõuded ning jäetakse seega liikmesriikidele õigus kehtestada ja säilitada soodsamad õigusnormid. Kehtiva õigusraamistiku kohased õigused peaksid jääma kehtima, kui käesoleva direktiiviga ei kehtestata soodsamaid õigusnorme.
- (38) Kuna käesoleva direktiivi eesmärki, nimelt tagada praktikantide töötingimuste täitmine ning võidelda olukorraga, kus tavapäraseid töösuhteid esitatakse praktikana, ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada, küll aga saab seda ulatuse ja toime tõttu paremini saavutada liidu tasandil, võib liit võtta meetmeid kooskõlas ELi lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Kõnealuses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv nimetatud eesmärkide saavutamiseks vajalikust kaugemale.
- (39) Käesoleva direktiivi rakendamisel peaksid liikmesriigid hoiduma tarbetute haldus-, finants- ja õiguspiirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdab mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate asutamist ja arengut. Seepärast julgustatakse liikmesriike hindama oma ülevõtmismeetmete mõju kõnealustele ettevõtjatele

---

<sup>62</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 10. mai 2023. aasta direktiiv (EL) 2023/970, millega tasustamise läbipaistvuse ja õiguskaitsemehhanismide kaudu tugevdatakse meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamist (ELT L 132, 17.5.2023, lk 21).

tagamaks, et neid ei mõjutata eproportsionaalselt, pöörates erilist tähelepanu mikroettevõtjatele ja halduskoormusele, avaldama selliste hindamiste tulemused ning vajaduse korral neid ettevõtjaid toetama.

- (40) Liikmesriigid võivad teha sotsiaalpartneritele ülesandeks rakendada käesolevat direktiivi, kui sotsiaalpartnerid seda ühiselt taotlevad ja kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed, et käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemuste saavutamine suudetakse tagada igal ajal. Samuti peaksid nad kooskõlas siseriikliku õiguse ja tavaga võtma asjakohaseid meetmeid, et tagada sotsiaalpartnerite tõhus kaasatus ning edendada ja parandada sotsiaaldialoogi käesoleva direktiivi sätete rakendamisel,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

## **I peatükk** **Üldsätted**

### *Artikkel 1* *Reguleerimisese*

Käesoleva direktiiviga kehtestatakse ühine põhimõtete ja meetmete raamistik, et parandada praktikantide töötingimusi, tagada nende täitmine ning võidelda olukorraga, kus tavapäraseid töösuhteid esitatakse praktikana.

### *Artikkel 2* *Mõisted*

Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- a) „praktika“ – ajaliselt piiratud tasustatud või tasustamata tööpraktika, mis hõlmab olulist õppe- ja koolituskomponenti ning mida rakendatakse eesmärgiga omandada tööalase konkurentsivõime suurendamiseks praktilisi ja tööalaseid kogemusi, et lihtsustada üleminekut tavapärasesse töösuhtesse või alustada tegevust konkreetsel kutsealal;
- b) „praktikant“ – praktikat tegev isik, kellel on tööleping või töösuhe liikmesriigis kehtivate õigusaktide, kollektiivlepingute või tavade tähenduses, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat;
- c) „tavapärane töösuhe“ – töösuhe, mis ei ole praktika;
- d) „tavapärases töösuhtes olev töötaja“ – isik, kellel on tavapärane töösuhe.

## **II peatükk** **Võrdne kohtlemine**

### *Artikkel 3* *Mittediskrimineerimise põhimõte*

Liikmesriigid tagavad, et töötingimuste, sealhulgas töötasu osas ei kohelda praktikante vähem soodsalt kui sama asutuse võrreldavaid töötajaid, kes on tavapärases töösuhtes, välja arvatud juhul, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused, nagu erinevad ülesanded, väiksemad kohustused ja töö intensiivsus või õppe- ja koolituskomponendi osakaal.

Kui samas asutuses ei ole võrreldavaid töötajaid, kes on tavapärasel töösuhtes, tehakse võrdlus kehtiva kollektiivlepingu alusel või kollektiivlepingu puudumise korral kooskõlas siseriikliku õiguse või tavaga.

### **III peatükk**

## **Praktikana esitatud tavapärasel töösuhtes**

#### *Artikkel 4*

#### *Meetmed praktikana esitatud tavapärase töösuhete vastu võitlemiseks*

Liikmesriigid kehtestavad tõhusad kontrollid ja inspekteerimised, mida pädevad asutused teevad selleks, et välja selgitada juhtumid, kus praktikana esitatud tavapärasel töösuhtes vähendavad töötajate kaitsetaset, nii et nende töötingimused on halvemad ja neile makstav tasu madalam kui need, millele asjaomasele töötajal oleks liidu või siseriiklike õigusaktide, kollektiivlepingute või tavade kohaselt õigus.

#### *Artikkel 5*

#### *Praktikana esitatud tavapärase töösuhete hindamine*

1. Selleks et teha kindlaks, kas väidetav praktika kujutab endast tavapärasel töösuhet, annavad pädevad asutused üldise hinnangu kõikidele asjakohastele faktilistele asjaoludele. Hindamisel võetakse muu hulgas arvesse järgmisi soovituslikke elemente:
  - a) väidetaval praktikal puudub oluline õppe- või koolituskomponent;
  - b) väidetav praktika või korduv ja/või järjestikune praktika ühe ja sama tööandja juures kestab liiga kaua;
  - c) väidetavate praktikantide ülesanded ja kohustused ning nende töö intensiivsus on sama, mis asjaomase tööandja juures võrreldaval ametikohal tavapärasel töösuhtes olevate töötajate puhul;
  - d) praktikakohale kandideerijalt nõutakse varasemat töökogemust teatavas konkreetses või sellega samaväärses tegevusvaldkonnas, esitamata asjakohast põhjendust;
  - e) väidetavate praktikakohtade suur osakaal võrreldes nende töötajate arvuga, kellel on sama tööandjaga tavapärasel töösuhetel;
  - f) tööandja juures tegutseb suur hulk väidetavaid praktikante, kes olid enne väidetava praktika alustamist läbinud vähemalt kaks praktikaega sama tööandja juures või kellel olid asjaomases või sellega samaväärses tegevusvaldkonnas tavapärasel töösuhetel.
2. Selleks et pädevad asutused saaksid teostada lõikes 1 osutatud hindamise, esitab tööandja neile nõudmise korral järgmise teabe:
  - a) praktikakohtade ja tavapärase töösuhete arv;
  - b) praktika kestus;
  - c) väidetavate praktikantide ja võrreldaval ametikohal tavapärasel töösuhtes olevate töötajate töötingimused, sealhulgas töötasu, ülesanded ja kohustused;
  - d) praktika õppe- ja koolituskomponentide kirjeldus;
  - e) praktikakoha kuulutused.



3. Lõikes 1 osutatud hindamise hõlbustamiseks teevad liikmesriigid järgmist:
- a) määravad kindlaks ajalise piirangu, mille ületamine võib osutada sellele, et tegemist on ülemäära pika ja korduva praktikaga, sealhulgas mitme järjestikuse praktikaga sama tööandja juures;
  - b) nõuavad, et tööandjad lisaksid praktikakoha kuulutustele ja reklaamidele teabe eeldatavate ülesannete ja töötingimuste, sealhulgas töötasu, sotsiaalkaitse ning õppe- ja koolituselementide kohta.

Liikmesriigid võivad ette näha erandeid punktis a sätestatud tähtjast juhtudel, kui pikem kestus on objektiivselt põhjendatud.

## **IV peatükk**

### **Täite- ja toetusmeetmed**

#### *Artikkel 6*

#### *Asjakohase liidu õiguse rakendamine ja jõustamine*

Liikmesriigid võtavad tõhusaid meetmeid, et rakendada praktikantide puhul täielikult kõik töötajate suhtes kohaldatavad asjakohased liidu õigusaktid ja tagada nende täitmine. Eelkõige teevad liikmesriigid järgmist:

- a) tagavad, et teave praktikantide õiguste kohta tehakse üldsusele kättesaadavaks selgel, arusaadaval ja kergesti leitaval viisil;
- b) töötavad praktikat pakkuvate tööandjate jaoks välja suunised praktika õigusraamistiku, sealhulgas asjakohase tööõiguse ja sotsiaalkaitse kohta;
- c) näevad ette tõhusad kontrollid ja inspekteerimised, mida pädevad asutused teevad selleks, et tagada asjakohase tööõiguse jõustamine praktikantide suhtes;
- d) tagavad, et pädevatele asutustele antakse tulemuslikuks kontrolliks ja inspekteerimiseks vajalikud inimressursid ning tehnilised ja rahalised vahendid ning et neil oleks pädevus kehtestada tõhusaid, proportsionaalseid ja hoiatavaid karistusi;
- e) arendavad välja pädevate asutuste suutlikkuse eelkõige koolituse ja juhendamise kaudu, et ennetavalt tegeleda nõuetele mittevastavate tööandjatega ja nad vastutusele võtta;
- f) tagavad koostöös pädevate asutustega kanalid, mille kaudu praktikandid saavad teatada kuritarvitustest ja halbadest töötingimustest, ning annavad teavet nende kanalite kohta.

*Artikkel 7*  
*Õigus õiguskaitsesele*

Liikmesriigid tagavad, et praktikantide puhul, sealhulgas nende puhul, kelle töösuhe on lõppenud, on võimalik vaidlusi tõhusalt ja erapooletult lahendada ning et neil on õigus õiguskaitsesele, sealhulgas piisavale hüvitisele, kui nende käesolevast direktiivist või muudest töötajate suhtes kohaldatavatest liidu õigusaktidest tulenevaid õigusi on rikutud.

*Artikkel 8*  
*Menetlused praktikantide nimel või toetuseks*

Liikmesriigid tagavad, et töötajate esindajad võivad osaleda mis tahes asjakohases kohtu- või haldusmenetluses, et jõustada käesolevast direktiivist või töötajate suhtes kohaldatavatest muudest liidu õigusaktidest tulenevaid õigusi ja kohustusi. Töötajate esindaja võib praktikandi või praktikantide nõusolekul tegutseda tema/nende nimel või tema/nende toetuseks, juhul kui rikutakse käesolevast direktiivist või töötajate suhtes kohaldatavatest muudest liidu õigusaktidest tulenevaid õigusi või kohustusi.

*Artikkel 9*  
*Kaitse halva kohtlemise ja negatiivsete tagajärgede eest*

1. Liikmesriigid kehtestavad vajalikud meetmed, et kaitsta praktikante ja nende esindajaid tööandjapoolse halva kohtlemise eest või selliste negatiivsete tagajärgede eest, mis tulenevad tööandjale esitatud kaebusest või menetlusest, mille eesmärk on tagada käesoleva direktiiviga või töötajate suhtes kohaldatavate muude liidu õigusaktidega ette nähtud õiguste järgimine.
2. Eelkõige võtavad liikmesriigid meetmed, mis on vajalikud selleks, et keelata praktikandi töölt vabastamine või sellega samaväärsed meetmed ja töölt vabastamise või sellega samaväärsete meetmete ettevalmistamine põhjusel, et praktikant on kasutanud käesoleva direktiiviga või töötajate suhtes kohaldatavate muude liidu õigusaktidega ette nähtud õigusi.
3. Kui praktikandid arvavad, et nad vabastati töölt või nende suhtes kohaldati samaväärse mõjuga meetmeid põhjusel, et nad on kasutanud käesoleva direktiiviga või töötajate suhtes kohaldatavate muude liidu õigusaktidega ette nähtud õigusi, võivad nad nõuda tööandjalt nõuetekohast põhjendust töölt vabastamise või sellega samaväärsete meetmete kohaldamise kohta. Tööandja peab esitama selle põhjenduse kirjalikult.
4. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed selle tagamiseks, et kui lõikes 3 osutatud praktikandid esitavad kohtule või muule pädevale asutusele või organile tõendid, mis annavad alust eeldada, et toimus selline töölt vabastamine või et kasutati sellega samaväärseid meetmeid, on tööandja ülesanne tõendada, et töölt vabastamise põhjus oli lõikes 2 osutatust erinev.
5. Liikmesriikidelt ei nõuta lõike 4 kohaldamist menetluste suhtes, mille korral juhtumi asjaolude uurimine on kohtu või muu pädeva asutuse või organi ülesanne.
6. Lõiget 4 ei kohaldata kriminaalmenetluste suhtes, kui liikmesriigid ei ole ette näinud teisiti.

*Artikkel 10*  
*Karistused*

Liikmesriigid kehtestavad karistusnormid, mida kohaldatakse käesoleva direktiivi alusel vastu võetud liikmesriigi sätete või käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate õiguste puhul juba kehtivate asjakohaste sätete rikkumise korral. Kehtestatud karistused peavad olema mõjusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.

**V peatükk**  
**Lõppsätted**

*Artikkel 11*  
*Kaitse taseme säilitamine ja soodsamad sätted*

1. Ühtki käesoleva direktiivi sätet ei tõlgendata nii, et see vähendaks töötajate kaitset, mis on tagatud muude liidu või siseriiklike õigusaktide, kollektiivlepingute või tavadega.
2. Käesolev direktiiv ei ole piisav alus, et alandada liikmesriikides töötajatele, sealhulgas praktikantidele juba ette nähtud üldist kaitsetaset.
3. Käesolev direktiiv ei piira liikmesriigi õigust kohaldada või kehtestada õigus- või haldusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad, või soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamate kollektiivlepingute kohaldamist.

*Artikkel 12*  
*Ülevõtmine ja rakendamine*

1. Liikmesriigid võtavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud meetmed hiljemalt [kaks aastat pärast direktiivi jõustumist]. Liikmesriigid teatavad nendest viivitamata komisjonile.
2. Kui liikmesriigid lõikes 1 osutatud meetmed vastu võtavad, lisavad nad nende ametlikul avaldamisel nendesse või nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.
3. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastu võetud normide teksti.
4. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma siseriikliku õiguse ja tavaga asjakohaseid meetmeid, et tagada sotsiaalpartnerite tõhus kaasatus ning edendada ja parandada sotsiaaldialoogi käesoleva direktiivi rakendamiseks.
5. Liikmesriigid võivad teha sotsiaalpartneritele ülesandeks rakendada käesolevat direktiivi, kui sotsiaalpartnerid seda ühiselt taotlevad ja kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et igal ajal käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemuste saavutamine suudetakse tagada igal ajal.

*Artikkel 13*  
*Aruandlus ja läbivaatamine*

1. Hiljemalt [viis aastat pärast käesoleva direktiivi ülevõtmise kuupäeva] edastavad liikmesriigid komisjonile käesoleva direktiivi rakendamise kohta kogu teabe, mida on vaja, et komisjon saaks koostada aruande. See teave sisaldab praktikat käsitlevaid

andmeid, mis võimaldavad käesoleva direktiivi rakendamist nõuetekohaselt jälgida ja hinnata.

2. Komisjon esitab lõikes 1 osutatud aruande Euroopa Parlamendile ja nõukogule. Vajaduse korral lisatakse aruandele õigusakti ettepanek.

#### *Artikkel 14*

##### *Jõustumine*

Käesolev direktiiv jõustub kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas*.

#### *Artikkel 15*

##### *Adressaadid*

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel,

*Euroopa Parlamendi nimel*  
*president*

*Euroopa nõukogu nimel*  
*eesistuja*