

**Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamuse teemal „Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv meetmete kohta, mis lihtsustavad töötajate vaba liikumise kontekstis töötajatele antud õiguste kasutamist”**

COM(2013) 236 final – 2013/0124 (COD)

(2013/C 341/13)

Raportöör: **Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS**

Kaasraportöör: **Vladimíra DRBALOVÁ**

21. mail 2013. aastal otsustas Euroopa Parlament ja 13. mail 2013. aastal nõukogu vastavalt Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklitele 46 ja 304 konsulteerida Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteega järgmises küsimuses:

*„Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv meetmete kohta, mis lihtsustavad töötajate vaba liikumise kontekstis töötajatele antud õiguste kasutamist”*

COM(2013) 236 final – 2013/0124 (COD).

Asjaomase töö ettevalmistamise eest vastutav tööhõive, sotsiaalküsimuste ja kodakondsuse sektsioon võttis arvamuse vastu 5. septembril 2013.

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee võttis täiskogu 492. istungjärgul 18.–19. Septembril 2013 (19. septembri istungil) vastu järgmise arvamuse. Poolt hääletas 133, erapooletuks jäi 2.

## 1. Järeldused ja ettepanekud

1.1 Komitee nendib, et Euroopa Liidu toimimise lepinguga sätestatud neljast vabadusest on tegelikkuses kõige suuremaid takistusi ikka töötajate vaba liikumise ees.

1.2 Komitee leiab, et töötajate vaba liikumise õiguse takistusteta ja diskrimineerimisteta kasutamine aitab kaitsta põhiõigusi ning parandab ELi konkurentsivõimet, ettevõtete tootlikkust ja töötajate töö kvaliteeti, mis on üks strateegia „Euroopa 2020” sammastest.

1.3 Töötajate liikumisvabadus Euroopas peab jätkuvalt olema ELi poliitiline prioriteet. Komitee leiab, et direktiiv aitab kaasa õiglasele ja tasakaalustatud liikumisele.

1.4 Komitee toetab komisjoni direktiivi ettepanekut, mis lihtsustab vaba liikumise õigust kasutavate Euroopa töötajate võrdset kohtlemist ja mittediskrimineerimist kodakondsuse alusel. Nagu komitee on muudes arvamustes täheldanud, raskendavad liikuvust jätkuvalt siiski ka muud takistused.

1.5 Liikuvust raskendavate takistuste edasiseks vähendamiseks tuleks võtta kasutusele täiendavad meetmed, mille eesmärk peaks olema edastada liikuvatele töötajatele arusaadavat töö- ja

sotsiaalõigust puudutavat teavet nende vastavates keeltes. Lisaks tuleks kehtestada töötajate iseseisev õigus nõustamisele. Asjaomased nõustamisstruktuurid peaksid tegema tihedat koostööd sotsiaalpartnerite ja EURESiga ning tagama, et liikuvaid töötajaid teavitataks sihtriikides valitsevast sotsiaalsest ja õiguslikust olukorrast juba nende päritoluriikides.

1.6 Komitee toetab eesmärke, mida komisjon kavatab direktiivi abil saavutada: töötajate ja nende perekondade võrdse kohtlemise põhimõttest tulenevate õiguste kaitse tööl ja seoses mitmesuguste sotsiaalsete õigustega haldus- ja õigusmenetluste kaudu; ühingute, organisatsioonide või muude juriidiliste isikute tegevus; toetus- ja järelevalvestruktuuride määramine riigi tasandil; sotsiaaldialoog; ettevõtjatele ja töötajatele pakutava teabe parandamine. Komitee avaldab heameelt, et direktiivi ülevõtmine riigi õigusesse toimub riikide menetluskorda ja õigus- tavasid austades.

1.7 Komitee pooldab töötajate toetamiseks vaba liikumise õiguse kasutamise kohta teabe- ja nõustamisteenuste loomist. Ka tööandjatele tuleks anda asjakohast teavet.

1.8 Komitee toetab komisjoni püüdeid muuta ja laiendada EURESe ülesannet, et lihtsustada liikuvust ja panna oskused paremini vastavusse tööturu vajadustega.

## 2. Direktiivi ettepanek

2.1 Mario Monti 2010. aasta mai aruandes „Uus ühtse turu strateegia” on rõhutatud, et töötajate vaba liikumine on juriidilisest seisukohast edukas, kuid samas leiab see neljast ühtse turu vabadusest kõige vähem kasutamist. Teooria ja praktika vaheline lõhe kajastub ka Euroopa Komisjoni presidendi José Manuel Barroso esitatud 2010.–2014. aasta poliitilistes suunistes.

2.2 Komisjon pakub välja direktiivi, mille eesmärk on parandada ELi õigusaktide kohaldamist ja lihtsustada vaba liikumise kontekstis töötajatele antud õiguste kasutamist. Aluslepingu ja kohaldatava ELi õigusaktidega antakse igale ELi kodanikule õigus liikuda vabalt töötamise ja elamise eesmärgil teise liikmesriiki, kaitstakse kodanikke tööga seoses kodakondsuse alusel diskrimineerimise eest ja tagatakse nende võrdne kohtlemine.

2.3 Viimastel aastatel on käivitatud kolm töötajate liikuvuse tegevuskava<sup>(1)</sup>: 1997., 2002. ja 2007. aastal. Siiski on seda õigust liikuda kasutanud vaid 3 % Euroopa töötajatest. Komisjon, Euroopa Parlament, Regioonide Komitee, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee ning sotsiaalpartnerid on juhtinud tähelepanu takistustele, mis selle õiguse kasutamist praktikas raskendavad:

- riikide ametiasutused ei täida ELi õigusakte (mittevastavad õigusaktid või ebaõige kohaldamine), millel on negatiivne mõju ELi võõrtöötajatele;
- tööandjad ja õigusnõustajad ei täida ELi õigusakte;
- ELi võõrtöötajad ei pääse ligi oma õiguste kaitsmiseks vajalikule teabele või vahenditele.

2.4 Nende probleemide tagajärjel on paljudel juhtudel kodakondsuse alusel diskrimineerimine jätkuvalt ELi võõrtöötajate jaoks suur takistus.

2.5 Komisjon viis läbi ulatusliku konsulteerimisprogrammi liikmesriikide, sotsiaalpartnerite, kodanikuühiskonna ja spetsialiseerunud agentuuridega ning jõudis järeldusele, et töötajate vaba liikumise õiguse kasutamise lihtsustamiseks on kõige asjakohasem õiguslik vahend direktiiv, mis võimaldab nende õiguste ühetaolist kohaldamist, mis on kehtestatud Euroopa Liidu toimimise lepingu artikliga 45 ning määruse (EL) nr 492/2011 artiklitega 1–10.

2.6 Direktiivi reguleerimisala hõlmab aspekte, mida töötajate vaba liikumise valdkonnas hõlmab määrus (EL) nr 492/2011, mis tagab võrdse kohtlemise ja mittediskrimineerimise seoses järgmisega:

- juurdepääs tööturule;

— töölepingu ja töö tingimused, eelkõige seoses töötasu ja vallandamisega;

— juurdepääs sotsiaaltoetustele ja maksusoodustustele;

— ametiühingute liikmesus;

— juurdepääs koolitusele;

— eluaseme kättesaadavus;

— töötaja laste juurdepääs haridusele.

## 2.7 Direktiiviga tehakse liikmesriikidele kohustuseks

— asutada riiklikud kontaktpunktid, kus võõrtöötajatele antakse teavet, nõu ja suuniseid ELi õigusaktidega tagatud õiguste kohta, mille seas on mittediskrimineerimine ja liikumisvabadus;

— luua ja tagada riigi tasandil haldus- ja/või õiguskaitsevahendid;

— võimaldada ametiühingutel, valitsusvälistel organisatsioonidel ja muudel juriidilistel isikutel algatada haldus- või õigusmenetlusi ELi toimimise lepingu artikliga 45 ja määruse (EL) nr 492/2011 artiklitega 1–10 antud õiguste jõustamiseks, esindades või toetades töötajat ja tema pere liikmeid nende nõusoleku korral kooskõlas siseriiklikus õiguses sätestatud kriteeriumidega;

— ELi võõrtöötajaid ja tööandjaid vaba liikumise teemalistest ELi õigusaktidest paremini teavitada.

## 3. Üldised märkused: ELi kodanikud ja vaba liikumine

3.1 Euroopa Liit peab kasutama kogu tööturu võimet majanduskasvu ja tööhõivet stimuleerida, kasutada täielikult ära ühtse turu potentsiaal ning luua parimate pikaajaliste tööhõiveperspektiividega dünaamiline ja kaasav Euroopa tööturg. Selleks on hädavajalik kõrvaldada töötajate vaba liikumise ees olevad põhjendamatud takistused ning tagada töötajate ja ettevõtjate õigused ja kohustused.

3.2 Komitee avaldab heameelt, et komisjon on Euroopa kodanike aastal võtnud vastu kõnealuse direktiivi ettepaneku, mille eesmärk on lihtsustada Euroopa töötajate vaba liikumist. Töötajate vaba liikumine on üks neljast põhivabadusest (lisaks kaupade, kapitali ja teenuste vabale liikumisele), millel ühtne turg põhineb, ning see on sätestatud aluslepingus, milles tagatakse töö eesmärgil teise liikmesriiki liikuvatele ELi kodanikele õigus mitte kannatada kodakondsuse alusel diskrimineerimise all.

<sup>(1)</sup> COM(1997) 586 final, COM(2002) 72 final, COM(2007) 773 final.

3.3 Komitee koostas 2011. aastal ettevalmistava arvamuse<sup>(2)</sup>, mille koostamist taotles ELi eesistujariik Belgia ja milles ta analüüsis sisserände rolli ELi demograafilises kontekstis. Komitee järeldus oli, et raske demograafilise olukorra ja tööturu tasakaalustamatuse tõttu peab Euroopa parandama Euroopa töötajate liikuvust ELi sees ja lihtsustama sisserännet kolmandatest riikidest.

3.4 Eesistujariik Tšehhi taotles 2009. aastal samuti ettevalmistava arvamuse<sup>(3)</sup> koostamist, kus selgitatakse välja töötajate liikuvuse ees siseturul püsivad tõkked. Komitee leiab, et hoolimata aluslepingust ja ELi õigusaktidest, seisavad ELi kodanikud, kes soovivad töö eesmärgil teise liikmesriiki minna või teevad seda, ikka vastamisi arvukate probleemidega, mis raskendavad tõsiselt vaba liikumise õiguse kasutamist. Arvamuses öeldi muu hulgas, et „liikuvus Euroopas peab jääma ELi poliitiliseks prioriteediks” ning sätted peavad aitama kaasa õiglasele ja tasakaalustatud liikumisele, hoidma ära sotsiaalse dumpingu ja takistama ebaseaduslikku tööd.

3.5 Komisjoni direktiivi ettepanek lihtsustab vaba liikumise õigust kasutavate Euroopa töötajate võrdset kohtlemist ja kodakondsuse alusel mitte diskrimineerimist. Samas püsivad muud liikuvust raskendavad takistused ja liikuvusega seotud riskid töötajatele, mida komitee on maininud mitmes arvamuses<sup>(4)</sup>, milles ta on nt järgmistes küsimustes pakkunud mitmesuguseid lahendusi:

- üleminekuperioodid, mis valdkondlikult või üldiselt piiravad ajutiselt ELi kodanikest töötajate vaba liikumist;
- liikmesriikide tööseadustikud, millega luuakse õiguslikke ja haldustõkkeid. Ka kollektiivlepingutes tuleks lihtsustada töötajate vaba liikumist;
- maksunduse ja sotsiaalkindlustuse probleemid, millega seisavad vaba liikumise kasutamisel vastamisi piirialatöötajad;
- puudulik keeleoskus;
- riiklike sotsiaalkindlustussüsteemide ebapiisav kooskõlastamine ning probleemid lisapensioni ülekantavuse ja tunnustamisega;
- tõsised probleemid, mis püsivad akadeemiliste ja kutsekvalifikatsioonide tunnustamisel;
- raskused juurdepääsul täiendusõppele;

- vähene teave ja nõustamine ELi õigusaktide ja töötajate vaba liikumise menetluste kohta, mida töötajatele, ettevõtjatele, sotsiaalpartneritele ja valitsusvälistele organisatsioonidele nagu ka kohtutele ja ülejäänud juriidilistele osalistele riigi tasandil pakutakse;
- juba päritoluriikides toimuva töötajate teavitamise ja nõustamise puudulikkus sihtriigi tööõigust ja sotsiaalõigust puudutavates küsimustes ja sihtriikide kontaktpunktides;
- võimaluste vähesus eluasemeturul ja eluaseme kallidus ning sotsiaalkorterite puudumine;
- maksustamine, diskrimineerivad sotsiaalkindlustusmaksed ja -hüvitised;
- probleemid juurdepääsul tervishoiuteenustele;
- takistused laste haridussüsteemides.

3.6 Komitee on koostanud ka arvamusi<sup>(5)</sup> mitmesugustel põhjustel esineva diskrimineerimise vastaste õigusaktide kohta. Komitee leiab, et nii määrust (EL) nr 492/2011 kui ka diskrimineerimisvastaseid direktiive 43/2000/EÜ ja 78/2000/EÜ tuleks täiendada ning kasutada selleks, et kaotada tööalase liikumise lihtsustamiseks ELis diskrimineerimine riikide õigusaktides ning haldus- ja õigustavades nagu ka kollektiivlepingutes.

3.7 Liikuvust, kui see toimub asjakohaselt, vabatahtlikult ja õiglaselt, peetakse positiivseks nii ettevõtjate kui ka töötajate jaoks. Seda on öelnud nii BusinessEurope kui ka Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon. Ettevõtjatel on rohkem võimalusi töötajate värbamiseks ja töötajad saavad laiendada oma töövõimalusi.

3.8 Kõnealuses direktiivi ettepanekus käsitletavat töötajate vaba liikumist tuleb eristada ettevõtjate teenuste osutamise vabadusest. Komitee võttis hiljuti vastu arvamuse<sup>(6)</sup> viimatimainitud direktiivi ettepaneku kohta, milles käsitleti töötajate lähetamist seoses teenuste osutamisega.

3.9 Komitee toetab uusi püüdeid parandada ELi siseturu toimimist ja meetmeid, millega lihtsustatakse liikuvust ja kõrvaldatakse olemasolevad takistused. Direktiivi ettepanekuga tehakse liikmesriikidele kohustuseks kohandada oma õigusakte ja institutsioone, mida komitee toetab. Komitee soovib, et välditaks ettevõtjatele ebavajaliku bürokraatia tekitamist.

3.10 Riikide ametiasutused ning tugiorganisatsioonid ja järelevalveasutused jälgivad eelkõige seda, et puuetega ELi võõrtöötajaid koheldaks võrdset.

<sup>(2)</sup> ELT C 48, 15.2.2011, lk 6-13.

<sup>(3)</sup> ELT C 228, 22.9.2009, lk 14-23.

<sup>(4)</sup> ELT C 68, 16.5.2008, lk 11-14 ja ELT C 191, 16.2.2008, lk 103-107.

<sup>(5)</sup> EÜT C 204, 18.7.2000, lk 82-90, EÜT C 155, 29.5.2001, lk 65-71, ELT C 77, 31.3.2009, lk 102-108.

<sup>(6)</sup> ELT C 351, 15.11.2012, lk 61-64.

#### 4. Konkreetsete märkused ja soovitused

4.1 Isegi kui aluslepingu artikliga 45 ja määrusega (EL) nr 492/2011 tagatakse ELi võõrtöötajatele vaba liikumise raames võrdne kohtlemine (kui seda liikmesriikides nõuetekohaselt kohaldatakse), on selle praktilisel kohaldamisel ikka palju probleeme. Seetõttu leiab komitee, et direktiivi ettepanek on asjakohane õiguslik vahend töötajatele antud õiguste kasutamise lihtsustamiseks, kuna see võimaldab, et direktiivi ülevõtmisel riikide õigusesse saavutatakse seatud eesmärgid ühetaoliselt. Komitee soovib, et ka Euroopa Parlament ja nõukogu toetaksid direktiivi ettepanekut.

4.2 Komitee leiab, et ELi töötajate vabast liikumisest tulenevate õigusi kaitstes ja võrdse kohtlemise tagades, lihtsustatakse liikuvust ja tugevdatakse ühtset turgu. ELi ettevõtjad ja töötajad saavad nii uusi võimalusi ELi tööturupotentsiaali täielikuks kasutamiseks.

4.3 Komitee leiab samuti, et võrdne kohtlemine ja mittediskrimineerimine aitavad kaasa töötajate ja nende perekondade integratsioonile.

4.4 Nii töötajate vaba liikumise nõuandekomitee, (7) Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon kui ka BusinessEurope on direktiivi ettepanekusse suhtunud positiivselt. Komitee avaldab heameelt Euroopa sotsiaalpartnerite ühiselt tehtud püüdluste pärast toetada ELis õiglast liikuvust ja majanduslikku rännet (8).

4.5 Ka töötajate vaba liikumise tehniline komitee (9) peab vastu võtma uusi suuniseid tööalase liikuvuse parandamiseks.

4.6 Liikuvust raskendavate takistuste edasiseks vähendamiseks tuleks võtta kasutusele täiendavad meetmed, mille eesmärk peaks olema edastada liikuvatele töötajatele arusaadavat töö- ja sotsiaalõigust puudutavat teavet nende vastavates keeltes. Lisaks tuleks kehtestada töötajate iseseisev õigus nõustamisele. Asjaomased nõustamisstruktuurid peaksid tegema tihedat koostööd sotsiaalpartnerite ja EURESiga ning tagama, et liikuvaid töötajaid teavitataks sihtriikides valitsevast sotsiaalsest ja õiguslikust olukorrast juba nende päritoluriikides.

4.7 Direktiiviga tehakse pärast selle nõuetekohast ülevõtmist riikide õigusesse riikide ametiasutustele kohustuseks tagada Euroopa liikumisvabaduse teemaliste õigusaktide täitmine. Samuti lihtsustatakse tööandjate ja õigusnõustajate tööd, kes praegu ei tunne täielikult Euroopa õigusakte. Samuti on töötajatel ja nende perekondadel parem juurdepääs teabele ja oma õiguste kaitsele.

(7) 30. oktoobri 2012. aasta koosolekul.

(8) Euroopa sotsiaalpartnerite töökava perioodiks 2012–2014 „Võõrtöötajate liikuvus, majanduslik ränne ja integratsioon tööturul”.

(9) Kavandatud määruses (EL) nr 492/2011.

4.8 Komitee toetab komisjoni määratletud nelja eesmärki:

— vähendada ELi võõrtöötajate diskrimineerimist kodakondsuse alusel;

— kõrvaldada lõhe ELi võõrtöötajate paberil olevate õiguste ja nende õiguste praktikas kohaldamise vahel, lihtsustades õigusaktide nõuetekohast rakendamist;

— vähendada ELi võõrtöötajate vastu suunatud ebaõiglaste intsidentide arvu;

— ELi võõrtöötajate julgustamine oma õiguste kaitse tagamisel.

4.9 Komitee jagab täielikult direktiivi ettepaneku eesmärki (artikkel 1) ELi toimimise lepingu artikliga 45 ja määruse (EL) nr 492/2011 artiklitega 1–10 antud õiguste ühetaolise kohaldamise ja jõustamise kohta ning on ka täiesti nõus reguleerimisalaga (artikkel 2), mille kohaselt kohaldatakse direktiivi nende aspektidele, mis on töötajate vaba liikumise valdkonnas hõlmatud määrusega.

4.10 Komitee leiab, et määrus ja direktiiv kaitsevad piirialatöötajate õigusi, sest ka nemad on Euroopa töötajad, kes kasutavad õigust vabalt liikuda.

4.11 Komitee toetab ka seda, et liikmesriikide haldus- ja õigussüsteemidesse ja -menetlusesse on lisatud võrdse kohtlemise kaitse tagamine, õiguskaitsevahendid ja tähtajad (artikkel 3). Samas soovib ta liikmesriikidel vähendada haldus- ja õigusmenetluste tariife, et need oleksid töötajatele ja nende pereliikmetele taskukohased.

4.12 Komitee peab asjakohaseks ka artikli 4 sõnastust: „Liikmesriigid tagavad, et ühingud, organisatsioonid või muud juriidilised isikud, kellel on kooskõlas siseriiklikus õiguses sätestatud kriteeriumidega õigustatud huvi käesoleva direktiivi sätete järgmise tagamiseks, võivad töötajat või tema pereliiget nende nõusoleku korral esindada või toetada kõigis haldus- ja õigusmenetlustes, mis on ette nähtud aluslepingu artikliga 45 ja määruse (EL) nr 492/2011 artiklitega 1–10 antud õiguste jõustamiseks”, ilma et see piiraks siseriiklikke kohtus esindamise ja kohtuliku kaitse menetlusnormide kohaldamist. Siinkohal on esmatähtis see, milline ülesanne antakse riikide õigusaktides ametiühingutele, ning direktiivis tuleb sellega arvestada.

4.13 Komitee toetab artiklit 5, milles tehakse liikmesriikidele kohustuseks nimetada struktuur või asutus võrdse kohtlemise edendamiseks, analüüsiks, seireks ja toetamiseks. Komitee on nõus, et neid konkreetseid ülesandeid võib sõltuvalt asjaomases riigis valitsevast olukorrast määrata kas uutele, loodavatele struktuuridele või juba olemasolevatele riikide agentuuridele, kellel on võrdse kohtlemise ja mittediskrimineerimise valdkonnas sarnased eesmärgid. Riigi sotsiaalpartnerid tuleks riikide süsteemide raames kaasata siduvalt kõnealuste otsuste langetamiseks. Mõlemal juhul tuleks see uus volitus selgesõnaliselt lisada nii nende struktuuride kui agentuuride pädevusvaldkonda ning anda uute ülesannete täitmiseks piisavalt inim- ja rahalisi ressursse. Komitee teeb ettepaneku, et need agentuurid ja asutused oleksid valitsusest täielikult sõltumatud. Samuti peavad riigi ja piirkonna tasandi sotsiaalpartnerid nendes asutustes riikide süsteemide raames asjakohaselt osalema.

4.14 Direktiivis ei mainita tööinspeksiooni ja tööhõiveasutuste rolli, kes direktiivi ülevõtmisel peavad tagama, et töölepingutes, kollektiivlepingutes ja sotsiaalkaitsesüsteemides täidetakse võrdse kohtlemise sätteid. Komitee teeb ettepaneku hõlmata seda küsimust direktiiviga.

4.15 Komitee toetab nelja pädevusvaldkonda, mis neil asutustel peaksid olema (artikli 5 lõige 2): õigus- või muu abi, uuringud, aruanded ja teave.

4.15.1 Kontaktpunktide süsteem võib olla väga oluline, et lihtsustada võõrtöötajatele teabe ja suuniste jagamist selle kohta, kuidas igas liikmesriigis elada ja töötada. Sellesse tuleb tihedalt kaasata sotsiaalpartnerid. Kontaktpunktid peavad tegema koostööd piirkonna, riigi ja Euroopa tasandil juba olemasolevate teabe- ja abipunktidega ning ka koolituskeskustega. On oluline hoida ja toetada EURESe portaali esmatähtsat rolli, kuna see on

ELi oluline vahend, mis keskendub nii töötajate liikuvusele kui ka sellele, et töötajate oskused vastaksid paremini tööturu vajadustele. Ka siin tuleb parandada sotsiaalpartnerite kaasatust ja tagada selle jätkumine ka tulevikus.

4.16 Komitee leiab, et partnerite sotsiaaldialoog tööturul ning valitsuse, ametiühingute ja tööandjate organisatsioonide kolmepoolne dialoog ja dialoog kodanikuühiskonnaga<sup>(10)</sup> on avaliku sektori poliitika väga olulised vahendid, millel on kodanikele positiivne mõju. Seetõttu toetab ta artiklit 6 sotsiaaldialoogi kohta liikmesriikide õigussüsteemides.

4.17 Teabe jagamine liikmesriikides (artikkel 7) on väga oluline selleks, et ELi töötajate ränne toimuks asjakohaselt. On esmatähtis, et töötajatel ja tööandjatel oleks juurdepääs teabele, sest nii saab siseturg ja Euroopa tööturg hästi toimida. Asjakohane ja kättesaadav teave võib piirata tööandjate kuritarvitamisi ja seda, et töötajad ei seisa vastu diskrimineerimisele.

4.18 Komitee kutsub võõrtöötajaid ja nende perekondi üles kasutama ka selliseid olemasolevaid teabesüsteeme nagu *Your Europe* ja EURES.

4.19 Komitee avaldab heameelt selle üle, et Euroopa sotsiaalpartnerid käsitlevad ELi sees toimuva liikuvuse ja kolmandate riikide majandusliku rände küsimust oma töökavas perioodiks 2012–2014, ning teeb ettepaneku, et Euroopa Komisjon looks koostöös Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni ja BusinessEurope'iga uusi programme ametiühingute ja tööandjate organisatsioonide vahel riigi tasandil paremini teabe jagamiseks, et lihtsustada ELi töötajate ja nende perekondade õiglasemat vaba liikumist ja õiguste kaitset.

Brüssel, 19. september 2013.

*Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee*  
president

Henri MALOSSE

<sup>(10)</sup> ELT C 181, 21.6.2012, lk 137–142.