

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto aiheesta ”Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi työntekijöiden vapaan liikkuvuuden puitteissa työntekijöille myönnettyjen oikeuksien harjoittamista helpottavista toimenpiteistä”

COM(2013) 236 final – 2013/0124 (COD)

(2013/C 341/13)

Esittelijä: **Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS**

Toinen esittelijä: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Euroopan parlamentti päätti 21. toukokuuta 2013 ja neuvosto 13. toukokuuta 2013 Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 46 ja 304 artiklan nojalla pyytää Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon aiheesta

Ehdotus – Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi työntekijöiden vapaan liikkuvuuden puitteissa työntekijöille myönnettyjen oikeuksien harjoittamista helpottavista toimenpiteistä

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

Asian valmistelusta vastannut "työllisyys, sosiaalasiat, kansalaisuus" -erityisjaosto antoi lausuntonsa 5. syyskuuta 2013.

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea hyväksyi 18.–19. syyskuuta 2013 pitämässään 492. täysistunnossa (syyskuun 19. päivän kokouksessa) seuraavan lausunnon. Äänestyksessä annettiin 133 ääntä puolesta 2:n pidättyessä äänestämästä.

1. Päätelmät ja suositukset

1.1 Euroopan talous- ja sosiaalikomitea toteaa, että neljästä perussopimuksessa vahvistetusta vapaudesta työntekijöiden vapaalla liikkuvuudella on edelleen suurimmat esteet.

1.2 ETSK katsoo, että työntekijöiden esteetön ja syrjimätön vapaa liikkuminen edistää perusoikeuksien suojelua, kohentaa EU:n kilpailukykyä, lisää yritysten tuottavuutta ja parantaa työn laatua ja on näin yksi Eurooppa 2020 -strategian peruspilareista.

1.3 Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden Euroopassa tulisi jatkossakin kuulua EU:n politiikan painopisteisiin. Komitea katsoo direktiivin edesauttavan oikeudenmukaista ja tasapainoista liikkuvuutta.

1.4 ETSK kannattaa komission direktiiviehdotusta, joka edistää oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen käyttävien eurooppalaisten työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua ja kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän torjumista. Liikkuvuudella on kuitenkin edelleen muita esteitä, kuten komitea on huomauttanut muissa lausunnoissaan.

1.5 Liikkuvuuden nykyisten esteiden poistamisen jatkamiseksi olisi toteutettava lisätoimia, joiden avulla liikkuvien työntekijöiden käyttöön pyritään asettamaan helposti ymmärrettävää

tietoa työ- ja sosiaalilainsäädännöstä omalla kielellä. Työntekijöillä olisi myös oltava itsenäinen oikeus neuvontaan. Asianomaisten neuvontarakenteiden olisi toimittava tiiviissä verkottuneessa yhteistyössä työmarkkinaosapuolten ja Euresin kanssa ja varmistettava, että liikkuvat työntekijät saavat jo lähtömaissa tietoa kohdemaiden sosiaalisista ja oikeudellisista olosuhteista.

1.6 ETSK tukee tavoitteita, jotka komissio pyrkii saavuttamaan direktiivin avulla. Niitä ovat muun muassa yhdenvertaisen kohtelun periaatteeseen perustuvien, työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä työntekoon ja eri sosiaaliin oikeuksiin liittyvien oikeuksien puolustaminen hallinnollisin ja oikeudellisin menettelyin; järjestöjen, organisaatioiden ja muiden oikeushenkilöiden toiminta; tuki- ja seurantarakenteiden nimeäminen jäsenvaltioitasolla; työmarkkinavuoropuhelu sekä yrityksille ja työntekijöille suunnatun tiedotuksen parantaminen. Komitea arvostaa sitä, että saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä toteutetaan kansallisia menettelyjä ja oikeuskäytänteitä noudattaen.

1.7 Komitea suhtautuu myönteisesti siihen, että työntekijöiden tueksi käynnistetään vapaata liikkumista ja liikkuvuutta käsitteleviä tieto- ja neuvontapalveluja. Myös työnantajille olisi annettava asianmukaista tietoa.

1.8 ETSK tukee Euroopan komission ponnisteluja muuttaa ja laajentaa Euresin roolia liikkuvuuden helpottamiseksi sekä osaimisen ja työmarkkinoiden tarpeiden vastaavuuden parantamiseksi.

2. Direktiiviehdotus

2.1 Mario Montin toukokuussa 2010 esittämässä raportissa uudesta sisämarkkinastrategiasta korostetaan, että työntekijöiden vapaa liikkuvuus on onnistunut oikeudelliselta kannalta, mutta sitä käytetään sisämarkkinoiden neljästä vapaudesta vähiten. Teorian ja käytännön välinen kuilu tulee esille myös Euroopan komission puheenjohtajan José Manuel Barroson esittämässä poliittisissa suuntaviivoissa vuosiksi 2010–2014.

2.2 Komissio ehdottaa direktiiviä, jonka tavoitteena on parantaa EU:n lainsäädännön soveltamista ja helpottaa työntekijöille myönnettyjen oikeuksien harjoittamista vapaan liikkuvuuden yhteydessä. Perussopimuksessa ja unionin täytäntöönpanolainsäädännössä jokaiselle Euroopan kansalaiselle myönnetään oikeus muuttaa vapaasti toiseen jäsenvaltioon työskennelläkseen ja asuakseen siellä. Kansalaista suojellaan kansalaisuuteen perustuvalta syrjinnältä työelämässä ja hänelle taataan yhdenvertainen kohtelu.

2.3 Vuosina 1997, 2002 ja 2007 on käynnistetty kolme työntekijöiden liikkuvuutta koskevaa toimintaohjelmaa⁽¹⁾. Liikkuvuutta EU:n alueella hyödyntäviä eurooppalaisia työntekijöitä on kuitenkin vain kolme prosenttia. Komissio, Euroopan parlamentti, alueiden komitea, ETSK ja työmarkkinaosapuolet ovat eritelleet esteet, jotka vaikeuttavat kyseisen oikeuden harjoittamista käytännössä:

- Kansalliset viranomaiset eivät noudata EU:n lainsäädäntöä (vaatimustenvastainen lainsäädäntö tai virheellinen soveltaminen), mikä vaikuttaa kielteisesti EU:n siirtotyöntekijöihin.
- Työnantajat ja oikeudelliset neuvonantajat eivät noudata EU:n lainsäädäntöä.
- EU:n siirtotyöntekijät eivät saa tietoa tai heillä ei ole keinoja varmistaa oikeuksiaan.

2.4 Näiden ongelmien seurauksena kansalaisuuteen perustuva syrjintä on edelleen monissa tapauksissa erittäin suuri este EU:n siirtotyöntekijöille.

2.5 Komissio on kuullut laajasti jäsenvaltioita, työmarkkinaosapuolia, kansalaisyhteiskuntaa ja erityisvirastoja. Se on tehnyt päätelmän, että soveltuvin oikeudellinen väline helpottamaan työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevien oikeuksien harjoittamista on direktiivi. Sen avulla EU:n toiminnasta tehdyn sopimuksen 45 artiklan ja asetuksen (EU) N:o 492/2011 1 ja 10 artiklan mukaisia oikeuksia voidaan noudattaa yhdenmukaisesti.

2.6 Direktiivin soveltamisala kattaa seikat, jotka sisältyvät työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta annettuun asetukseen (EU) N:o 492/2011, joka takaa yhdenvertaisen kohtelun ja kieltää syrjinnän seuraavissa asioissa:

- työn saanti
- työolot ja -ehdot, etenkin palkkaus ja irtisanominen
- sosiaali- ja veroetuuksien saaminen
- ammattiliittojen jäsenyys
- koulutukseen pääsy
- asunnon saanti
- työntekijöiden lasten pääsy koulutukseen.

2.7 Direktiivillä jäsenvaltiot veloitetaan

- perustamaan kansallisia asiointipisteitä, joissa siirtotyöntekijät saavat tietoa, neuvontaa ja ohjausta unionin lainsäädännön heille takaamista oikeuksista (mm. syrjintäkielto ja vapaa liikkuvuus)
- tarjoamaan ja takaamaan kansallisella tasolla hallinnolliset ja/tai oikeudelliset suojakeinot
- sallimaan se, että ammattiliitot, kansalaisjärjestöt ja muut oikeushenkilöt voivat aloittaa työntekijän suostumuksella hallinnollisen tai oikeudellisen menettelyn EU:n toiminnasta tehdyn sopimuksen 45 artiklaan ja asetuksen (EU) N:o 492/2011 1 ja 10 artiklan perustuvien oikeuksien toteuttamiseksi työntekijän tai hänen perheenjäsentensä puolesta tai tueksi kansallisessa lainsäädännössä säädettyjen kriteerien mukaisesti
- tiedottamaan paremmin EU:n siirtotyöntekijöille ja työnantajille vapaata liikkuvuutta koskevasta unionin lainsäädännöstä.

3. Yleishuomioita: unionin kansalaiset ja vapaa liikkuvuus

3.1 Euroopan unionin on otettava käyttöön kaikki työmarkkinoiden kapasiteetti kasvun ja työllisyyden vauhdittamiseksi. Sen on hyödynnettävä kaikki sisämarkkinoiden mahdollisuudet ja luotava elinvoimaiset ja osallistavat eurooppalaiset työmarkkinat ja paremmat näkymät pitkän aikavälin työllistymiseen. Siksi on välttämätöntä poistaa työntekijöiden vapaata liikkuvuutta haittaavat esteet ja taata työntekijöiden ja yritysten oikeudet ja vastuut.

3.2 ETSK on tyytyväinen siihen, että komissio on antanut tämän eurooppalaisten työntekijöiden vapaan liikkuvuuden helpottamiseen tähtäävän direktiiviehdotuksen Euroopan kansalaisten teemavuonna. Henkilöiden vapaa liikkuvuus on yksi neljästä perusvapaudesta (muut ovat tavaroiden, pääomien ja palvelujen vapaa liikkuvuus), joille sisämarkkinat perustuvat. Se on vahvistettu perussopimuksessa, jossa EU:n kansalaisille taataan, että toiseen jäsenvaltioon työn vuoksi muuttavalla on oikeus olla kokematta syrjintää kansalaisuuden perusteella.

⁽¹⁾ COM(1997) 586 final, COM(2002) 72 final ja COM(2007) 773 final.

3.3 Komitea laati vuonna 2011 puheenjohtajavaltio Belgian pyynnöstä valmistelevan lausunnon ⁽²⁾, jossa analysoitiin maahanmuuton roolia EU:n väestönkehityksessä. ETSK:n päätelmänä oli, että negatiivisen väestönkasvun ja epätasapainoisten työmarkkinoiden johdosta Euroopassa on tehostettava eurooppalaisten työntekijöiden sisäistä liikkuvuutta ja helpotettava maahanmuuttoa kolmansista maista.

3.4 Vuonna 2009 puheenjohtajavaltio Tšekki pyysi laatimaan valmistelevan lausunnon ⁽³⁾, jossa eriteltiin sisämarkkinoilla jäljellä olevat esteet. Komitea katsoo, että perussopimuksesta ja unionin lainsäädännöstä huolimatta muutosta työn vuoksi toiseen jäsenvaltioon kiinnostuneet tai toiseen jäsenvaltioon muuttavat unionin kansalaiset kohtaavat edelleen monia ongelmia, jotka vaikeuttavat huomattavasti vapaan liikkuvuuden oikeuden harjoittamista. Lausunnossa todetaan muun muassa, että "Euroopan sisäisen liikkuvuuden on pysyttävä EU:n poliittisena painopistealana" ja että säännöksillä on edistettävä oikeudenmukaista ja tasapainoista liikkuvuutta sekä torjuttava sosiaalista polkumyymiä ja pimeää työtä.

3.5 Komission direktiiviehdotus helpottaa vapaata liikkumis-oikeuttaan harjoittavien EU:n siirtotyöntekijöiden yhdenvertaista kohtelua ja estää kansallisuuteen perustuvaa syrjintää. ETSK on kuitenkin huomauttanut muista työntekijöiden liikkuvuutta haittaavista esteistä ja riskeistä lukuisissa lausunnoissaan ⁽⁴⁾, joissa se on ehdottanut erilaisia ratkaisuja seuraavankaltaisiin ongelmiin:

- alakohtaiset tai yleiset siirtymäajat, jotka rajoittavat tilapäisesti unionin kansalaisia olevien työntekijöiden vapaata liikkuvuutta
- jäsenvaltioiden työlainsäädännöt, jotka muodostavat oikeudellisia ja hallinnollisia esteitä; myös työehtosopimuksissa pitäisi helpottaa työntekijöiden vapaata liikkuvuutta
- verotusta ja sosiaaliturvaa koskevat ongelmat, joita rajatyöntekijät kohtaavat vapaata liikkuvuutta harjoittaessaan
- riittämätön kielitaito
- julkisten sosiaaliturvajärjestelmien riittämätön koordinaatio ja täydentävien eläkkeiden siirrettävyyttä ja tunnustamista koskevat ongelmat
- ammattipätevyyden ja korkeakoulututkintojen tunnustamisessa edelleen olevat vaikeat ongelmat
- vaikeudet päästä jatkokoulutukseen
- työntekijöille, yrityksille, työmarkkinaosapuolille, kansalaisjärjestöille, tuomioistuimille ja muille oikeudellisille toimijoille suunnattu puutteellinen kansallisen tason tiedotus ja

neuvonta työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevasta unionin lainsäädännöstä ja siihen liittyvistä menettelyistä

- jo lähtömaissa annettavan, työntekijöille tarkoitetun tiedotuksen ja neuvonnan puutteet työ- ja sosiaalilainsäädäntöön liittyvistä kysymyksistä sekä keskitettyjen asiointipisteiden puuttuminen kohdemaassa
- asuntojen puute ja asuinkustannukset sekä sosiaalisen asuntotarjonnan puuttuminen
- verotus, syrjivät sosiaaliturvamaksut ja -etuudet
- vaikeudet saada terveystalvuuksia
- esteet lasten koulutusjärjestelmissä.

3.6 ETSK on antanut lausuntoja ⁽⁵⁾, myös eri syistä ilmenevää syrjintää torjuvasta lainsäädännöstä. Komitea katsoo, että sekä asetusta (EU) N:o 492/2011 että syrjinnän kieltäviä direktiivejä 43/2000/EY ja 78/2000/EY olisi noudatettava, ja niitä olisi käytettävä syrjinnän poistamiseksi kansallisista lainsäädännöistä sekä hallinnollisista, oikeudellisista että työehtosopimuksellisista käytännöistä työpäiväisen liikkuvuuden helpottamiseksi EU:ssa.

3.7 Liikkuvuutta pidetään myönteisenä sekä yritysten että työntekijöiden kannalta, kun se tapahtuu asianmukaisesti, vapaaehtoisesti ja oikeudenmukaisesti. Tällä kannalla ovat BUSINESS EUROPE ja Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö. Yrityksillä on paremmat mahdollisuudet työhönottoon ja työntekijät voivat laajentaa työmahdollisuuksiensa kirjoa.

3.8 Tämän direktiiviehdotuksen aiheena oleva työntekijöiden vapaa liikkuvuus on erotettava yritysten vapaudesta tarjota palveluja. ETSK on vastikään hyväksynyt lausunnon ⁽⁶⁾ palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvaa työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon koskevasta viimeisestä direktiiviehdotuksesta.

3.9 ETSK kannattaa uusia pyrkimyksiä parantaa EU:n sisämarkkinoiden toimintaa ja liikkuvuutta helpottavia toimia poistamalla olemassa olevia esteitä. ETSK on tyytyväinen siihen, että ehdotettu direktiivi velvoittaa jäsenvaltiot mukauttamaan lainsäädäntöään ja instituutioitaan. Komitea toivoo, että vältetään yritysten kannalta tarpeetonta byrokratiaa.

3.10 Kansalliset viranomaiset ja tuki- ja seurantaelimet huolehtivat erityisesti vammaisten EU:n siirtotyöntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun toteutumisesta.

⁽²⁾ EUVL C 48, 15.2.2011, s. 6–13.

⁽³⁾ EUVL C 228, 22.9.2009, s. 14–23.

⁽⁴⁾ EUVL C 68, 6.3.2012, s. 11–14, EUVL C 191, 29.6.2012, s. 103–107.

⁽⁵⁾ EYVL C 204, 18.7.2000, s. 82–90, EYVL C 155, 29.5.2001, s. 65–71, EUVL C 77, 31.3.2009, s. 102–108.

⁽⁶⁾ EUVL C 351, 15.11.2012, s. 61–64.

4. Erityishuomioita ja suosituksia

4.1 Vaikka EU:n toiminnasta tehdyn sopimuksen 45 artiklassa ja asetuksessa (EU) N:o 492/2011 taataan EU:n siirtotyöntekijöiden yhdenvertainen kohtelu vapaan liikkuvuuden yhteydessä – jos niitä sovelletaan jäsenvaltioissa moitteetta – sen käytännön toteutumisessa on kuitenkin edelleen monia ongelmia. Komitea katsookin, että direktiiviehdotus on tarkoituksenmukainen oikeudellinen väline helpottamaan työntekijöille myönnettyjen oikeuksien harjoittamista, sillä se mahdollistaa asetettujen tavoitteiden yhdenmukaisen saavuttamisen, kun se sisällytetään kansallisiin lainsäädäntöihin. Komitea toivoo, että myös Euroopan parlamentti ja neuvosto tukevat direktiiviehdotusta.

4.2 ETSK katsoo, että suojelemalla eurooppalaisten työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta johtuvia oikeuksia, jotka takaavat yhdenvertaisen kohtelun, helpotetaan liikkuvuutta ja vahvistetaan sisämarkkinoita. Eurooppalaiset yritykset ja työntekijät saavat uusia mahdollisuuksia hyödyntää täysimääräisesti eurooppalaisten työmarkkinoiden potentiaalia.

4.3 Komitea katsoo myös, että yhdenvertainen kohtelu ja syrjimättömyys edistävät siirtotyöntekijöiden ja heidän perheensä kotoutumista.

4.4 Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden neuvoo-antavassa komiteassa (7) sekä Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö että BUSINESSEUROPE ilmaisivat myönteisen kantansa direktiiviehdotukseen. ETSK on tyytyväinen Euroopan työmarkkinaosapuolten yhteisiin pyrkimyksiin tukea oikeudenmukaista liikkuvuutta ja taloudellisista syistä tapahtuvaa maahanmuuttoa EU:ssa (8).

4.5 Myös työntekijöiden vapaan liikkuvuuden teknisen komitean (9) on annettava uusia suosituksia työvoiman liikkuvuuden parantamiseksi.

4.6 Liikkuvuuden nykyisten esteiden poistamisen jatkamiseksi olisi toteutettava lisätoimia, joiden avulla pyritään asettamaan liikkuvien työntekijöiden käyttöön helposti ymmärrettävää tietoa työ- ja sosiaalilainsäädännöstä omalla kielellä. Työntekijöillä olisi myös oltava itsenäinen oikeus neuvontaan. Asianomaisten neuvontarakenteiden olisi toimittava tiiviissä verkottuneessa yhteistyössä työmarkkinaosapuolten ja Euresin kanssa ja varmistettava, että liikkuvat työntekijät saavat jo lähtömaissa tietoa kohdemaiden sosiaalisista ja oikeudellisista olosuhteista.

4.7 Kun direktiivi on saatettu asianmukaisesti osaksi kansallista lainsäädäntöä, se velvoittaa julkiset viranomaiset takaamaan vapaata liikkuvuutta koskevan unionin lainsäädännön täytäntöönpanon. Se helpottaa myös työnantajien ja oikeudellisten

neuvonantajien toimintaa, jotka eivät tällä hetkellä tunne unionin lainsäädäntöä. Vastaavasti työntekijät ja heidän perheensä saavat paremmin oikeuksiaan koskevaa tietoa ja suojelua.

4.8 ETSK tukee komission neljää tavoitetta:

— vähennetään EU:n siirtotyöntekijöihin kansalaisuuden perusteella kohdistuvaa syrjintää

— kavennetaan kuilua EU:n siirtotyöntekijöiden teoreettisten ja käytännön oikeuksien välillä edistämällä voimassa olevan lainsäädännön moitteetonta täytäntöönpanoa

— vähennetään epäreiluja käytäntöjä EU:n siirtotyöntekijöitä kohtaan

— parannetaan EU:n siirtotyöntekijöiden mahdollisuuksia varmistaa, että heidän oikeuksiaan kunnioitetaan.

4.9 Komitea kannattaa täysin direktiivin kohteena (1 artikla) olevaa, EU:n toiminnasta tehdyn sopimuksen 45 artiklan ja asetuksen (EU) N:o 492/2011 1–10 artiklan säännösten mukaisen oikeuksien yhdenmukaista soveltamista ja täytäntöönpanoa käytännössä. Komitea on myös täysin yhtä mieltä soveltamisalasta (2 artikla), jonka mukaan direktiiviä sovelletaan asetukseen sisältyviin, työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskeviin seikkoihin.

4.10 ETSK katsoo, että asetuksella ja direktiivillä suojellaan rajatyöntekijöiden oikeuksia. Rajatyöntekijätkin ovat eurooppalaisia työntekijöitä, jotka harjoittavat oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen.

4.11 Komitea kannattaa myös sitä, että takeet yhdenvertaista kohtelua koskevan oikeuden suojelusta sekä oikeussuojakeinot ja määräajat sisällytetään kunkin jäsenvaltion hallinnollisiin ja oikeudellisiin järjestelmiin ja menettelyihin (3 artikla). Se suosittaa kuitenkin jäsenvaltioille, että ne rajoittavat hallinnollisia ja oikeudellisia menettelyjä, jotta ne olisivat kohtuullisia työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä kannalta.

4.12 ETSK pitää myös tarkoituksenmukaisena 4 artiklan tekstiä, jonka mukaan "[j]äsenvaltioiden on varmistettava, että järjestöt, organisaatiot tai muut oikeushenkilöt, joilla on kansallisessa lainsäädännössä säädettyjen kriteerien mukaisesti oikeutettu intressi varmistaa, että tämän direktiivin säännöksiä noudatetaan, voivat aloittaa työntekijän suostumuksella menettelyn joko hänen ja hänen perheenjäsentensä puolesta tai häntä/heitä tukeakseen kaikissa oikeudellisissa ja/tai hallinnollisissa menettelyissä, joista säädetään perussopimuksen 45 artiklan ja asetuksen (EU) N:o 492/2011 1–10 artiklan mukaisten oikeuksien täytäntöönpanemiseksi" sanotun kuitenkin rajoittamatta tuomioistuinmissä edustamista ja puolustamista koskevien kansallisten menettelysääntöjen soveltamista. Tässä yhteydessä kansallisissa lainsäädännöissä ammattijärjestöille annettu rooli on ratkaisevan tärkeä, ja se on otettava huomioon direktiivissä.

(7) Kokous 30. lokakuuta 2012.

(8) Euroopan työmarkkinaosapuolten yhteinen ohjelma (2012–2014): Liikkuvuus, taloudellisista syistä tapahtuva maahanmuutto ja siirtotyöntekijöiden integroituminen työmarkkinoille.

(9) Säädetty asetuksessa (EU) N:o 492/2011.

4.13 Komitea kannattaa 5 artiklaa, jossa jäsenvaltiot veloitetaan nimeämään rakenteet tai elimet, joiden tehtävänä on edistää, analysoida, seurata ja tukea yhdenvertaista kohtelua. ETSK on samaa mieltä siitä, että nämä konkreettiset tehtävät, jotka riippuvat eri maiden olosuhteista, voidaan antaa tehtäväksi joko uusille perustettaville rakenteille tai jo olemassa oleville kansallisille virastoille, joilla on vastaavanlaisia tavoitteita yhdenvertaisen kohtelun ja syrjinnän torjunnan alalla. Kansalliset työmarkkinaosapuolet olisi kansallisten järjestelmien puitteissa otettava sitovasti mukaan tähän päätökseen. Molemmista tapauksissa nämä uudet tehtävät olisi sisällytettävä selvästi rakenteiden ja elinten toimivaltuuksiin, ja niiden on saatava asianmukaiset henkilöstö- ja talousresurssit uusien tehtävien hoitamista varten. Komitea esittää, että virastot ja elimet olisivat täysin riippumattomia hallituksista. Vastaavasti kansallisten ja alueellisten työmarkkinaosapuolten tulee voida osallistua kyseisiin elimiin kansallisten järjestelmien puitteissa.

4.14 Direktiivissä ei mainita työsuojelutarkastusten eikä työsuojeluviranomaisten roolia. Direktiivin saattamisessa osaksi kansallista lainsäädäntöä työsuojeluviranomaisten tulee huolehtia siitä, että yhdenvertaisen kohtelun normeja noudatetaan työ-sopimuksissa, työehtosopimuksissa ja sosiaaliturvajärjestelmissä. Komitea ehdottaa, että tämä kysymys sisällytetään direktiiviin.

4.15 ETSK kannattaa sitä, että kyseisten elinten toimivaltaan kuuluvat seuraavat neljä asiaa (5 artiklan 2 kohta): oikeudellinen tai muu apu, tutkimukset, raportit ja tiedot.

4.15.1 Keskitettyjen asiointipisteiden järjestelmä voi olla erittäin tärkeä, jotta voidaan helpottaa tiedon ja ohjeiden antamista siirtotyöntekijöille siitä, miten elää ja työskennellä kussakin jäsenvaltiossa. Työmarkkinaosapuolet on otettava tiiviisti mukaan järjestelmään, ja niiden on tehtävä yhteistyötä alue-, jäsenvaltio- ja unionitasolla olemassa olevien tiedotus- ja tukipisteiden ja täydennyskoulutuskeskusten kanssa. On tärkeää säilyttää Eures-verkoston olennainen rooli ja tukea sitä, koska Eures on EU:n

merkittävä väline, joka keskittyy sekä työntekijöiden liikkuvuuteen että siihen, että osaaminen ja tarpeet työmarkkinoilla vastaisivat paremmin toisiaan. Myös tässä yhteydessä on parannettava työmarkkinaosapuolten osallistumista ja varmistettava se.

4.16 ETSK katsoo, että työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu, hallituksen, ammattijärjestöjen ja työnantajajärjestöjen kolmikantaneuvottelut sekä kansalaisyhteiskunnan kanssa käytävä vuoropuhelu⁽¹⁰⁾ ovat erittäin tärkeitä julkisen politiikan välineitä ja että niillä on myönteisiä vaikutuksia kansalaisille. Komitea kannattaakin jäsenvaltioiden kansallisen lainsäädännön mukaisesti käytävää sosiaalista vuoropuhelua käsittelevää 6 artiklaa.

4.17 Tiedon levittäminen jäsenvaltioissa (7 artikla) on hyvin tärkeää, jotta EU:n työntekijöiden muutto maasta toiseen sujuu tarkoituksenmukaisesti. On äärimmäisen tärkeää, että työntekijät ja työnantajat saavat tietoa. Siten sisämarkkinat ja eurooppalaiset työmarkkinat toimivat hyvin. Asianmukainen ja saatavilla oleva tieto voi vähentää työnantajien väärinkäytöksiä ja syrjinnän passiivista hyväksyntää työntekijöiden keskuudessa.

4.18 ETSK kannustaa maasta toiseen muuttavia työntekijöitä ja heidän perheitään hyödyntämään nykyisiä tietojärjestelmiä, kuten Sinun Eurooppasi -neuvontaa ja Eures-verkostoa.

4.19 ETSK on tyytyväinen, että eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet käsittelevät EU:n sisäistä liikkuvuutta ja kolmansista maista tulevaa, taloudellisista syistä tapahtuvaa maahanmuuttoa yhteisessä työohjelmassaan 2012–2014. Komitea ehdottaa, että Euroopan komissio käynnistää uusia ohjelmia yhteistyössä Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön ja BUSINESSEUROPE:n kanssa parantaakseen ammattijärjestöjen ja työnantajajärjestöjen välistä tiedonkulkua kansallisella tasolla sekä helpottaakseen eurooppalaisten työntekijöiden ja heidän perheidensä oikeudenmukaisempaa vapaata liikkuvuutta ja heidän oikeuksiensa suojelua.

Bryssel, 19. syyskuuta 2013

*Euroopan talous- ja sosiaalikomitean
puheenjohtaja*

Henri MALOSSE

⁽¹⁰⁾ EUVL C 181, 21.6.2012, s. 137–142.