

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl priemonių, kad darbuotojai galėtų lengviau naudotis laisvo darbuotojų judėjimo teisėmis

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

(2013/C 341/13)

Pranešėjas **Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS**

Bendrapranešėję **Vladimíra DRBALOVÁ**

Europos Parlamentas, 2013 m. gegužės 21 d., ir Taryba, 2013 m. gegužės 13 d., vadovaudamiesi Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 46 ir 304 straipsniais, nusprendė pasikonsultuoti su Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu dėl

Pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl priemonių, kad darbuotojai galėtų lengviau naudotis laisvo darbuotojų judėjimo teisėmis

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

Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyrius, kuris buvo atsakingas už Komiteto parengiamąjį darbą šiuo klausimu, 2013 m. rugsėjo 5 d. priėmė savo nuomonę.

492-ojoje plenarinėje sesijoje, įvykusioje 2013 m. rugsėjo 18–19 d. (2013 m. rugsėjo 19 d. posėdis), Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas priėmė šią nuomonę 133 nariams balsavus už ir 2 – susilaikius.

1. Išvados ir rekomendacijos

1.1 Komitetas pažymi, kad iš keturių Sutartyje įtvirtintų pagrindinių laisvių būtent laisvam darbuotojų judėjimui ir toliau kyla daugiausia praktinių kliūčių.

1.2 Komitetas laikosi nuomonės, kad laisvas darbuotojų judėjimas be kliūčių ir diskriminacijos padės užtikrinti pagrindines teises, pagerins ES konkurencingumą, įmonių našumą ir darbuotojų užimtumo kokybę, kadangi jis yra vienas iš strategijos „Europa 2020“ ramsčių.

1.3 Darbuotojų judėjimo laisvė Europoje turi išlikti ES politiniu prioritetu. Komitetas mano, kad direktyva padės užtikrinti teisingą ir subalansuotą judumą.

1.4 EESRK pritaria Komisijos pasiūlymui dėl direktyvos, kuri skatins vienodą požiūrį į laisvo judėjimo teise besinaudojančius Europos darbuotojus ir jų nediskriminavimą dėl pilietybės, tačiau nurodo, kad vis dar yra kitų judumą apsunkinančių kliūčių, kaip Komitetas yra pabrėžęs kitose nuomonėse.

1.5 Siekiant toliau mažinti egzistuojančias darbuotojų judumą apsunkinančias kliūtis, reikėtų imtis papildomų priemonių, kurių tikslas – judiesiems darbuotojams suteikti suprantamą

su darbo ir socialine teise susijusią informaciją jų šalies kalba. Be to, darbuotojams reikėtų suteikti atskirą teisę į konsultaciją. Atitinkamos konsultacinės įstaigos turėtų glaudžiai bendradarbiauti su socialiniais partneriais ir EURES ir užtikrinti, kad judieji darbuotojai dar kilmės šalyje gautų informacijos apie socialines ir teises sąlygas kelionės tikslo šalyje.

1.6 EESRK pritaria tikslams, kurių šia direktyva siekia Komisija: vienodo požiūrio į darbuotojus ir jų šeimas principu grindžiama užimtumo ir įvairių socialinių teisių apsauga vykdančios administracinės ir teisminės procedūras; asociacijų, organizacijų ir kitų juridinių asmenų veikla; nacionalinio lygmens paramos ir stebėsenos struktūrų sukūrimas; socialinis dialogas; geresnis įmonių ir darbuotojų informavimas. Komitetas vertina tai, kad perkėlimas į nacionalinę teisę bus vykdomas atsižvelgiant į nacionalines teises procedūras ir praktiką.

1.7 Komitetas pritaria tam, kad siekiant padėti darbuotojams būtų pradėtos teikti informavimo ir konsultavimo laisvo judėjimo ir judumo klausimais paslaugos. Atitinkamą informaciją reikia suteikti ir darbdaviams.

1.8 EESRK pritaria Komisijos pastangoms pakeisti ir išplėsti EURES vaidmenį siekiant palengvinti judumą ir padidinti gebėjimų ir darbo rinkos poreikių atitikimą.

2. Pasiūlymas dėl direktyvos

2.1 2010 m. gegužės mėn. Mario Monti ataskaitoje „Nauja bendrosios rinkos strategija“ pabrėžiama, kad laisvas darbuotojų judėjimas teisiniu požiūriu yra sėkmingas, tačiau iš keturių bendrosios rinkos laisvių šia laisve naudojama mažiausiai. Atotrūkis tarp teorijos ir praktikos atsispindi ir Europos Komisijos pirmininko J. M. Barroso pristatytose 2010–2014 m. politikos gairėse.

2.2 Komisija siūlo direktyvą siekdama pagerinti ES teisės aktų taikymą ir palengvinti darbuotojams suteiktą laisvo judėjimo teisių įgyvendinimą. Sutartimi ir ES įgyvendinimo teisės aktais kiekvienam ES piliečiui suteikiama teisė laisvai persikelti į kitą valstybę narę dirbti ir joje apsigyventi, užtikrinama apsauga nuo diskriminacijos dėl pilietybės užimtumo srityje ir vienodos sąlygos.

2.3 Pastaraisiais metais, t. y. 1997 m., 2002 m. ir 2007 m., buvo įgyvendinami darbuotojų judumą skatinantys veiksmai planai⁽¹⁾. Tačiau šia judėjimo Europos Sąjungoje teise naudojasi 3 proc. ES darbuotojų. Komisija, Parlamentas, Regionų komitetas, EESRK ir socialiniai partneriai nurodė kliūtis, trukdančias praktiškai pasinaudoti šia teise:

— nacionalinės valdžios institucijos nesilaiko ES teisės aktų (teisės aktai neatitinka reikalavimų arba yra netinkamai taikomi) ir tai turi neigiamų pasekmių ES darbuotojams migrantams;

— Darbdaviai ir teisės konsultantai nesilaiko ES teisės aktų

— ES darbuotojai migrantai neturi galimybių gauti informacijos arba priemonių jų teisėms užtikrinti.

2.4 Dėl šių problemų daugeliu atvejų diskriminacija dėl pilietybės ES darbuotojams migrantams vis dar yra labai didelė kliūtis.

2.5 Komisija įgyvendino plataus masto konsultacijų su valstybėmis narėmis, socialiniais partneriais, pilietine visuomene ir specializuotosiomis agentūromis programą ir padarė išvadą, kad tinkamiausia teisinė priemonė suteikti darbuotojams daugiau galimybių naudotis laisvo darbuotojų judėjimo teisėmis yra direktyva, užtikrinanti vienodą SESV 45 straipsniu ir Reglamento (ES) Nr. 492/2011 1–10 straipsniais suteiktų teisių įgyvendinimą.

2.6 Direktyvos taikymo sritis apima šiuos laisvo darbuotojų judėjimo aspektus, nurodytus Reglamente (ES) Nr. 492/2011, kuriuo užtikrinamas vienodas požiūris ir nediskriminavimas:

— galimybės įsidarbinti;

— įdarbinimo ir darbo sąlygos, ypač susijusios su darbo užmokesčiu ir atleidimu iš darbo;

— galimybės naudotis socialinėmis ir mokesčių lengvatomis;

— narystė profesinėse sąjungose;

— galimybės mokytis;

— galimybės gauti būstą;

— galimybės darbuotojų vaikams naudotis švietimo sistema.

2.7 Direktyva valstybės narės įpareigojamos:

— įsteigti nacionalinius ryšių centrus, kurie informuotų, teiktų pagalbą ir patarimus darbuotojams migrantams ES teisių aktais jiems užtikrinamų teisių klausimais, įskaitant nediskriminavimą ir laisvą judėjimą.

— suteikti ir užtikrinti nacionalinio lygmens administracines ir (arba) teismines teisių gynimo priemones;

— profesinėms sąjungoms, NVO ir kitiems juridiniams asmenims pagal nacionalinių teisės aktų nuostatas suteikti teisę darbuotojo ir jo šeimos narių vardu arba jį remiant jam sutinkant dalyvauti SESV 45 straipsnyje ir Reglamento (ES) Nr. 492/2011 1–10 straipsniuose nustatytų teisių vykdymui užtikrinti numatytose administracinėse arba teisminėse procedūrose;

— ES darbuotojus migrantus ir darbdavius geriau informuoti apie ES teisės aktus dėl laisvo judėjimo.

3. Bendrosios pastabos. ES piliečiai ir laisvas judėjimas

3.1 Europos Sąjunga turi sutelkti visus darbo rinkos pajėgumus, kad suteiktų postūmį augimui ir užimtumui; visapusiškai išplėtoti bendrosios rinkos potencialą ir sukurti dinamišką ir įtraukią ES darbo rinką su geresnėmis ilgalaikio užimtumo perspektyvomis. Šiuo tikslu būtina pašalinti laisvam darbuotojų judėjimui kylančias kliūtis ir užtikrinti darbuotojų bei įmonių teises ir atsakomybę.

3.2 EESRK džiaugiasi, kad Europos piliečių metais Komisija priėmė šį pasiūlymą dėl direktyvos, kad palengvintų laisvą ES darbuotojų judėjimą. Laisvas asmenų judėjimas yra viena iš keturių pagrindinių laisvių (kartu su laisvu prekių, kapitalo ir paslaugų judėjimu), sudarančių bendrosios rinkos pagrindą, ir yra įtvirtintas Sutartyje, kuri ES piliečiams, darbo tikslais persikeliantiems į kitą valstybę narę, užtikrina teisę nebūti diskriminuojamiems dėl pilietybės.

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

3.3 2011 m. pirmininkavusios Belgijos prašymu Komitetas parengė tiriamąją nuomonę ⁽²⁾, kurioje išnagrinėjo imigracijos vaidmenį atsižvelgdamas į ES demografines aplinkybes. EESRK padarė išvadą, kad dėl neigiamos demografinės padėties ir sutrikusios darbo rinkos pusiausvyros Europa turi gerinti vidinį ES darbuotojų judumą ir sudaryti palankesnes sąlygas imigracijai iš trečiųjų šalių.

3.4 2009 m. pirmininkavusi Čekija taip pat paprašė parengti tiriamąją nuomonę ⁽³⁾, kurioje buvo nurodytos vidaus rinkoje vis dar esančios kliūtys judumui. Komitetas mano, kad, nepaisant Sutarties ir ES teisės aktų, Sąjungos piliečiai, norintys persikelti arba persikeliantys į kitą valstybę narę darbo tikslais, vis dar susiduria su daugeliu problemų, kurios smarkiai suvaržo galimybes pasinaudoti laisvo judėjimo teise. Nuomonėje, be kita ko, buvo nurodyta, kad „judumas Europoje turi likti ES politiniu prioritetu“ ir nuostatos turi padėti užtikrinti teisingą ir subalansuotą judumą, išvengti socialinio dempingo ir nedeklaruojamo darbo.

3.5 Komisijos pasiūlymas dėl direktyvos padės užtikrinti vienodą požiūrį į laisvo judėjimo teise besinaudojančius ES darbuotojus ir jų nediskriminavimą dėl pilietybės. Tačiau yra ir kitų judumą apsunkinančių kliūčių ir su judumu susijusios rizikos darbuotojams, kurias EESRK yra nurodęs įvairiose savo nuomonėse ⁽⁴⁾ ir pasiūlęs įvairių išeičių tokiais klausimais kaip:

- pereinamieji laikotarpiai, kurie konkrečiuose sektoriuose arba apskritai laikinai riboja laisvą darbuotojų, Europos Sąjungos piliečių, judėjimą;
- valstybių narių darbo teisės aktai, dėl kurių kyla teisinių ir administracinių kliūčių; kolektyvinėmis sutartimis taip pat turi būti sudaromos palankios sąlygos darbuotojų judėjimui.
- problemos mokesčių ir socialinės apsaugos srityse, kurias tenka išspręsti tarpvalstybiniam darbuotojams, kad galėtų laisvai judėti;
- menkas kalbų mokėjimas;
- nepakankamas valstybinių socialinės apsaugos sistemų koordinavimas ir papildomų pensijų perkeliavimo ir suteikimo problemos;
- vis dar išliekančios rimtos profesinių ir akademinų kvalifikacijų pripažinimo problemos;
- sunkumai norint pasinaudoti tęstinio profesinio mokymo galimybe;

- menka darbuotojų, įmonių, socialinių partnerių ir NVO, taip pat teismų ir kitų teisinių subjektų nacionaliniu lygmeniu turima informacija su laisvu darbuotojų judėjimu susijusios ES teisės ir procedūrų klausimais ir atitinkamų konsultacijų trūkumas;
- darbuotojų informavimas ir konsultavimas darbo ir socialinių teisių klausimais, kuris turėtų vykti jau kilmės šalyje, taip pat informaciniai punktai kelionės tikslo šalyje;
- mažai galimybių įsigyti būstą ir jo kainos, taip pat socialinių būstų stygius;
- mokesčiai, diskriminuojančios socialinės įmokos ir išmokos;
- problemos norint pasinaudoti sveikatos priežiūros paslaugomis;
- vaikams iškylančios su švietimo sistemomis susijusios kliūtys.

3.6 EESRK taip pat parengė nuomonę ⁽⁵⁾ dėl teisės aktų, nukreiptų prieš diskriminaciją dėl skirtingų priežasčių. Komitetas mano, kad Reglamentas (ES) Nr. 492/2011, ir kovai su diskriminacija skirtos Direktyvos 2000/43/EB ir 2000/78/EB turi būti taikomi ir naudojami panaikinti diskriminacijai nacionaliniuose teisės aktuose, administracinėje ir teisminėje praktikoje, taip pat kolektyvinėse sutartyse siekiant palengvinti darbo jėgos judumą ES.

3.7 Judumas laikomas teigiamu dalyku tiek įmonėms, tiek darbuotojams, jei vyksta tinkamai, savanoriškai ir teisingai. Tai nurodė BUSINESSEUROPE ir Europos profesinių sąjungų konfederacija. Įmonės turės daugiau įdarbinimo galimybių, o darbuotojai turės platesnes darbo vietos pasirinkimo galimybes.

3.8 Laisvas darbuotojų judėjimas, kuris yra šio pasiūlymo dėl direktyvos tema, turi būti skiriamas nuo įmonių laisvės teikti paslaugas. EESRK neseniai priėmė nuomonę ⁽⁶⁾ dėl naujausio pasiūlymo dėl direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje.

3.9 EESRK remia naujas pastangas pagerinti ES vidaus rinkos veikimą ir priemones, kuriomis panaikinant esamas kliūtis palengvinamas judumas. Pasiūlymu dėl direktyvos valstybės narės bus įpareigtos priderinti savo teisės aktus ir institucijas ir EESRK tam pritaria. Komitetas pageidauja, kad būtų išvengta įmonių veiklą apsunkinančios biurokratijos.

3.10 Nacionalinės valdžios institucijos ir paramos bei stebėsenos įstaigos ypatingą dėmesį skirs vienodo požiūrio į ES darbuotojus migrantus su negalia užtikrinimui.

⁽²⁾ OL C 48, 2011 2 15, p. 6–13.

⁽³⁾ OL C 228, 2009 9 22, p. 14–23.

⁽⁴⁾ OL C 68, 2012 3 6, p. 11–14, OL C 191, 2012 6 29, p. 103–107.

⁽⁵⁾ OL C 204, 2000 7 18, p. 82–90, OL C 155, 2001 5 29, p. 65–71, OL C 77, 2009 3 31, p. 102–108.

⁽⁶⁾ OL C 351, 2012 11 15, p. 61–64.

4. Konkrečios pastabos ir rekomendacijos

4.1 Nors Sutarties 45 straipsniu ir Reglamentu (ES) Nr. 492/2011, jei jie tinkamai taikomi valstybėse narėse, ES migrantams užtikrinamos vienodos sąlygos vykstant laisvam judėjimui, vis dar yra daug praktinio taikymo problemų, todėl Komitetas mano, kad pasiūlymas dėl direktyvos yra tinkama teisinė priemonė siekiant darbuotojams sudaryti palankias sąlygas pasinaudoti jiems suteiktomis teisėmis, kadangi ji leis vienodai įgyvendinti numatytus tikslus ją perkeliant į nacionalinę teisę. Komitetas ragina Parlamentą ir Tarybą taip pat pritaria pasiūlymui dėl direktyvos.

4.2 EESRK laikosi nuomonės, kad užtikrinant su laisvu judėjimu susijusias ES darbuotojų teises ir vienodą požiūrį į juos bus palengvintas judumas ir sustiprinta bendroji rinka. Europos įmonėms ir darbuotojams bus sudaryta naujų galimybių visapusiškai pasinaudoti ES darbo rinkos potencialu.

4.3 Kartu Komitetas mano, kad vienodas požiūris ir nediskriminavimas palengvins darbuotojų migrantų ir jų šeimų integraciją.

4.4 Laisvo darbuotojų judėjimo patariamąjį komitetą posėdyje ⁽⁷⁾ ir Europos profesinių sąjungų konfederacija, ir BUSINESS-EUROPE teigiamai įvertino pasiūlymą dėl direktyvos. EESRK pritaria bendroms Europos socialinių partnerių pastangoms remti teisingą judumą ir ekonominę migraciją ES ⁽⁸⁾.

4.5 Laisvo darbuotojų judėjimo techninis komitetas ⁽⁹⁾ taip pat turės priimti naujas gaires darbo jėgos judumui pagerinti.

4.6 Siekiant dar labiau sumažinti šiuo metu darbuotojų judumą apsunkinančias kliūtis, reikėtų imtis papildomų priemonių, kad judiesiems darbuotojams jų kalba būtų teikiama suprantama informacija apie darbo ir socialines teises. Be to, darbuotojams reikėtų suteikti specialią teisę į konsultacijas. Atitinkamos konsultavimo įstaigos turėtų glaudžiai bendradarbiauti su socialiniais partneriais ir EURES ir užtikrinti, kad judieji darbuotojai dar kilmės šalyje gautų informaciją apie socialines ir teises sąlygas kelionės tikslo šalyje.

4.7 Kai direktyva bus tinkamai perkelta į nacionalinę teisę, valdžios institucijos bus įpareigos užtikrinti, kad būtų laikomasi su judėjimo laisve susijusių ES teisės aktų. Taip pat bus palengvinta darbdavių ir teisės konsultantų, kurie šiuo metu nežino ES teisės aktų, veikla. Kartu darbuotojai ir jų šeimos įgys daugiau galimybių gauti informaciją ir jų teisės bus labiau apsaugotos.

⁽⁷⁾ 2012 m. spalio 30 d. posėdis.

⁽⁸⁾ Bendra Europos socialinių partnerių programa (2012–2014 m.). Judumas, ekonominė migracija ir darbuotojų migrantų integracija į darbo rinką.

⁽⁹⁾ Numatyta Reglamente (ES) Nr. 492/2011.

4.8 EESRK pritaria keturiems Komisijos nustatytiems tikslams:

— mažinti ES darbuotojų migrantų diskriminaciją dėl pilietybės;

— panaikinti atotrūkį tarp ES darbuotojų migrantų teisių pripažinimo ir praktinio jų įgyvendinimo, palengvinant teisingą teisės aktų įgyvendinimą;

— mažinti nesąžiningos veiklos prieš ES darbuotojus migrantus atvejus;

— ES darbuotojams migrantams suteikti priemones jų teisėms užtikrinti.

4.9 Komitetas visiškai pritaria direktyvos tikslui (1 straipsnis) padėti vienodai taikyti ir praktiškai įgyvendinti teises, suteiktas SESV 45 straipsniu ir Reglamente (ES) Nr. 492/2011 1–10 straipsniais, taip pat pritaria taikymo sričiai (2 straipsnis), apimančiai laisvo darbuotojų judėjimo aspektus, nurodytus Reglamente.

4.10 EESRK mano, kad reglamentas ir direktyva užtikrina tarpvalstybinių darbuotojų, kurie taip pat yra laisvo judėjimo teise besinaudojantys ES darbuotojai, teises.

4.11 Be to, Komitetas pritaria tam, kad teisės į vienodą požiūrį apsaugos garantija, teisių gynimo priemonės ir terminai būtų įtraukti į visų valstybių narių administracines ir teismines sistemas ir procedūras (3 straipsnis). Tačiau valstybėms narėms rekomenduojama sumažinti administracinių ir teisminių procedūrų mokesčių dydį, kad jos būtų prieinamos darbuotojams ir jų šeimų nariams.

4.12 EESRK taip pat laiko tinkamu 4 straipsnio tekstą: „Valstybės narės užtikrina, kad asociacijos, organizacijos ar kiti juridiniai asmenys, kurie pagal jų nacionalinėje teisėje nustatytus kriterijus yra teisėtai suinteresuoti, kad būtų užtikrintas šios direktyvos nuostatų laikymasis, gali darbuotojo ir jo šeimos narių vardu arba jį remdami jam sutinkant dalyvauti Sutarties 45 straipsnyje ir Reglamente (ES) Nr. 492/2011 1–10 straipsniuose direktyvoje nustatytų teisių vykdymui užtikrinti numatytose teisminėse ir (arba) administracinėse procedūrose.“ Tai neturi pažeisti nacionalinių proceso taisyklių, reglamentuojančių atstovavimą ir gynybą teismuose. Šioje srityje svarbiausias yra nacionaliniais teisės aktais profesinėms sąjungoms suteiktas vaidmuo, ir direktyvoje į tai būtina atsižvelgti.

4.13 Komitetas pritaria 5 straipsniui, kuriuo valstybės narės įpareigojamos paskirti struktūras ir įstaigas, kurios skatintų, analizuotų, stebėtų ir remtų vienodo požiūrio principo taikymą. EESRK sutinka, kad šios konkrečios užduotys, priklausomai nuo aplinkybių atitinkamoje šalyje, gali būti patikėtos arba naujai sukurtinoms įstaigoms, arba jau esamoms nacionalinėms agentūroms, siekiančioms panašių tikslų vienodo požiūrio principo taikymo ir nediskriminavimo srityje. Pagal atskirų valstybių sistemas turėtų būti privaloma, kad priimant šiuos sprendimus dalyvautų nacionaliniai socialiniai partneriai. Abiem atvejais šiuos naujus įgaliojimus reikia aiškiai priskirti įstaigų ir agentūrų kompetencijai ir suteikti pakankamai žmogiškųjų ir finansinių išteklių naujoms užduotims vykdyti. Komitetas siūlo, kad šios agentūros ir įstaigos būtų visiškai nepriklausomos nuo vyriausybių. Be to, nacionalinio ir regionų lygmens socialiniai partneriai turi tinkamai dalyvauti šių įstaigų veikloje taikant nacionalines sistemas.

4.14 Direktyvoje neužsimenama apie vaidmenį, tenkanti darbo inspekcijoms ir institucijoms, kurios perkėlus direktyvą privalės stebėti, kad darbo sutartyse, kolektyvinėse sutartyse ir socialinės apsaugos sistemose būtų nepažeidžiamos nuostatos dėl vienodo požiūrio. Komitetas siūlo šį klausimą įtraukti į direktyvą.

4.15 EESRK pritaria, kad šioms įstaigoms būtų suteikti keturių rūšių įgaliojimai (5 straipsnio 2 dalis): teikti teisinę ir (arba) kitokią pagalbą, atlikti tyrimus, skelbti ataskaitas ir informaciją.

4.15.1 „Vieno bendro informacinio punkto“ sistema gali būti labai svarbi norint darbuotojams migrantams suteikti informaciją apie gyvenimo ir darbo skirtingose valstybėse narėse galimybes ir nubrėžti atitinkamas gaires. Socialiniai partneriai turi aktyviai dalyvauti šioje veikloje ir taip pat glaudžiai bendradarbiauti su regionų, nacionaliniu ir Europos lygmeniu jau veikiančiais informaciniais ir pagalbos teikimo punktais bei tęstinio

profesinio mokymo įstaigomis. EURES portalas turi neprarasti jam tenkančio svarbaus vaidmens ir jį būtina remti, kadangi jis yra svarbi ES priemonė, kurią įgyvendinant daugiausia dėmesio skiriama judumui ir geresniam gebėjimų ir darbo rinkos poreikių atitikimui. Ir šioje srityje reikia užtikrinti aktyvesnę ir platesnę socialinių partnerių dalyvavimą.

4.16 EESRK mano, kad darbo rinkos partnerių socialinis dialogas ir trišalis vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų dialogas, taip pat dialogas su pilietine visuomene⁽¹⁰⁾ yra labai svarbios viešosios politikos priemonės ir turi teigiamo poveikio piliečiams. Todėl pritaria 6 straipsniui dėl socialinio dialogo pagal nacionalinės teisės aktus.

4.17 Informacijos sklaida valstybėse narėse (7 straipsnis) yra labai svarbi norint, kad ES darbuotojų migracija vyktų tinkamai. Gyvybiškai svarbu, kad darbuotojai ir darbdaviai turėtų galimybę gauti informacijos; tuomet vidaus rinka ir ES darbo rinka veiks sklandžiai. Tinkama ir prieinama informacija gali padėti išvengti darbdavių piktnaudžiavimo ir pasyvaus darbuotojų susitaikymo su diskriminacija.

4.18 EESRK ragina darbuotojus migrantus ir jų šeimas taip pat naudotis esamomis informacinėmis sistemomis, pavyzdžiui, *Your Europe* ir EURES.

4.19 EESRK džiaugiasi, kad Europos socialiniai partneriai savo dabartinėje bendroje 2012–2014 m. darbo programoje nagrinėja ES vidinio judumo ir ekonominės migracijos iš trečiųjų šalių klausimą, ir Europos Komisijai siūlo bendradarbiaujant su Europos profesinių sąjungų konfederacija ir BUSINESS EUROPE įgyvendinti naujas programas, skirtas profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų informacijos mainams nacionaliniu lygmeniu pagerinti, sudaryti palankias sąlygas teisingesniam ES darbuotojų ir jų šeimų laisvam judėjimui ir jų teisių apsaugai.

2013 m. rugsėjo 19 d., Briuselis

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto
pirmininkas
Henri MALOSSE

⁽¹⁰⁾ OL C 181, 2012 6 21, p. 137–142.