

Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over het voorstel van het Europees Parlement en de Raad betreffende maatregelen om de uitoefening van de in de context van het vrije verkeer van werknemers aan werknemers verleende rechten te vergemakkelijken

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

(2013/C 341/13)

Rapporteur: **Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS**

Corapporteur: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Het Europees Parlement en de Raad hebben resp. op 21 mei en 13 mei 2013 besloten het Europees Economisch en Sociaal Comité overeenkomstig de artikelen 46 en 304 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie te raadplegen over het

Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende maatregelen om de uitoefening van de in de context van het vrije verkeer van werknemers aan werknemers verleende rechten te vergemakkelijken

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

De gespecialiseerde afdeling Werkgelegenheid, sociale zaken, burgerschap, die met de voorbereidende werkzaamheden was belast, heeft haar advies op 5 september 2013 goedgekeurd.

Het Europees Economisch en Sociaal Comité heeft tijdens zijn op 18 en 19 september 2013 gehouden 492e zitting (vergadering van 19 september) onderstaand advies uitgebracht, dat met 133 stemmen vóór, bij 2 onthoudingen, werd goedgekeurd.

1. Conclusies en voorstellen

1.1 Van de vier in het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) verankerde vrijheden stuit de vrijheid van verkeer van werknemers in de praktijk nog altijd op de grootste obstakels.

1.2 Als werknemers hun recht om zich vrijelijk te bewegen kunnen uitoefenen zonder met obstakels of discriminatie te worden geconfronteerd, waardoor hun grondrechten beter beschermd worden, zullen de kwaliteit van hun werk, het concurrentievermogen van de EU en de productiviteit van bedrijven – een pijler van de Europa 2020-strategie – daar wel bij varen.

1.3 De vrijheid van verkeer van werknemers in Europa moet voor de EU een beleidsprioriteit blijven. De voorgestelde richtlijn zal bijdragen aan een eerlijke en evenwichtige mobiliteit.

1.4 Het EESC steunt de door de Commissie voorgestelde richtlijn. Deze komt de gelijke behandeling van Europese werknemers die hun recht op vrij verkeer uitoefenen ten goede en bestrijdt de discriminatie op grond van hun nationaliteit. Zoals het EESC echter in andere adviezen heeft aangegeven, zijn er ook nog altijd andere factoren die de mobiliteit in de weg staan.

1.5 Om de factoren die de mobiliteit belemmeren verder aan te pakken zouden aanvullende maatregelen moeten worden genomen waarbij mobiele werknemers begrijpelijke informatie over arbeidsrecht en sociale rechten in de taal van hun land

wordt gegeven. Bovendien moeten werknemers een zelfstandig recht op advies krijgen. De adviesstructuren moeten nauw met de sociale partners en met Eures worden verbonden en ervoor zorgen dat mobiele werknemers al in de landen van herkomst worden geïnformeerd over de sociale en juridische situatie in de landen van bestemming.

1.6 Het EESC is het eens met de doelstellingen van de voorgestelde richtlijn: bescherming van de rechten die voortvloeien uit het beginsel dat werknemers en hun familieleden gelijk moeten worden behandeld op het werk en wat diverse sociale rechten betreft, door middel van administratieve en juridische procedures; inbreng van verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen; oprichting van structuren om op nationaal niveau steun te verlenen en toezicht te houden; betere informatie voor bedrijven en werknemers. Het is een goede zaak dat de juridische procedures en praktijken van de lidstaten zullen worden gerespecteerd bij de omzetting van de richtlijn in hun wetgeving.

1.7 Het is toe te juichen dat er ter ondersteuning van werknemers diensten komen voor het verstrekken van informatie en advies over de vrijheid van verkeer en mobiliteit. Ook werkgevers zouden goed geïnformeerd moeten worden.

1.8 Het EESC staat achter het streven van de Europese Commissie om de rol van Eures te veranderen en te verruimen om aldus de mobiliteit te vergroten en vaardigheden beter af te stemmen op datgene waar de arbeidsmarkt behoefte aan heeft.

2. Het voorstel voor een richtlijn

2.1 In het verslag van de heer Monti van 9 mei 2010 ("Een nieuwe strategie voor de interne markt") wordt beklemtoond dat het vrije verkeer van werknemers vanuit juridisch oogpunt een succes is, maar dat er van alle vier de vrijheden van de interne markt het minst gebruik van wordt gemaakt. De kloof tussen theorie en praktijk is ook te zien in de beleidsrichtsnoeren van de heer Barroso, voorzitter van de Europese Commissie, voor de periode 2010-2014.

2.2 De door de Commissie voorgestelde richtlijn is bedoeld om de toepassing van de EU-wetgeving te verbeteren en de uitoefening van de in de context van het vrije verkeer van werknemers aan werknemers verleende rechten te vergemakkelijken. Het Verdrag en de Europese wetgeving verlenen alle Europese burgers het recht vrijelijk naar een andere lidstaat te reizen om er te wonen en te werken, beschermen hen tegen arbeidsdiscriminatie vanwege hun nationaliteit en waarborgen dat zij gelijk worden behandeld.

2.3 In de afgelopen tijd, om precies te zijn in respectievelijk 1997, 2002 en 2007, zijn drie actieplannen⁽¹⁾ voor de mobiliteit van werknemers opgestart. Niettemin maakt slechts 3 % van de Europese werknemers gebruik van het recht op vrijheid van verkeer. De Commissie, het Parlement, het Comité van de Regio's en het EESC hebben de belemmeringen voor de praktische uitoefening ervan in kaart gebracht:

- De overheid leeft het EU-recht niet na (niet-conforme wetgeving of onjuiste toepassing van de wetgeving) en de gevolgen ervan voor migrerende werknemers uit de EU;
- Werkgevers en juridische adviseurs leven het EU-recht niet na;
- Migrerende werknemers uit de EU hebben geen toegang tot informatie of tot rechtsmiddelen;

2.4 Als gevolg van deze problemen blijft discriminatie op basis van nationaliteit vaak een grote belemmering voor migrerende werknemers in de EU.

2.5 Na een uitgebreide raadplegingsronde onder de lidstaten, de sociale partners, het maatschappelijk middenveld en gespecialiseerde agentschappen kwam de Commissie tot de slotsom dat een richtlijn het aangewezen rechtsinstrument is om een uniforme naleving van de in artikel 45 van het VWEU en de artikelen 1 tot en met 10 van Verordening 492/2011 verankerde rechten te bewerkstelligen en er aldus voor te zorgen dat werknemers gemakkelijker van hun recht op vrij verkeer kunnen gebruikmaken.

2.6 De voorgestelde richtlijn heeft betrekking op de aspecten van het vrije verkeer van werknemers die in verordening (EU) 492/2011, die gelijke behandeling garandeert en discriminatie verbiedt, worden genoemd:

- toegang tot werkgelegenheid;

- arbeidsvoorwaarden, met name op het gebied van beloning en ontslag;
- toegang sociale en fiscale voordelen;
- toetreding tot vakorganisaties;
- toegang tot beroepsopleidingen;
- toegang tot huisvesting;
- toegang tot onderwijs voor de kinderen van werknemers.

2.7 De lidstaten dienen krachtens de voorgestelde richtlijn:

- contactpunten op te richten om migrerende werknemers bij te staan en hen te informeren over de rechten die in Europese wetgeving zijn vastgelegd, waaronder het recht om niet gediscrimineerd te worden en het recht op vrij verkeer,
- ervoor te zorgen dat gerechtelijke en buitengerechtelijke rechtsmiddelen beschikbaar zijn;
- ervoor te zorgen dat vakbonden, ngo's of andere rechtspersonen namens of ten behoeve van werknemers en hun familieleden, en met hun instemming, een administratieve of juridische procedure kunnen opstarten ter verdediging van de uit artikel 45 van het VWEU en de artikelen 1 tot en met 10 van Verordening nr. 492/2011 voortvloeiende rechten, overeenkomstig de nationale wetgevingen.
- migrerende werknemers uit de EU en werkgevers beter voor te lichten over de Europese wetgeving op het gebied van vrij verkeer.

3. Algemene opmerkingen: Europese burgers en vrij verkeer

3.1 De Europese Unie moet alle mogelijkheden van de arbeidsmarkt benutten om een impuls te geven aan de economie en de werkgelegenheid, het volledige potentieel van de interne markt aanboren en een dynamische en integrerende arbeidsmarkt creëren met betere vooruitzichten voor de werkgelegenheid op lange termijn. Daarvoor is het wel noodzakelijk dat de belemmeringen voor het vrije verkeer van werknemers uit de weg worden geruimd en dat de rechten en verantwoordelijkheden van werknemers en bedrijven worden gewaarborgd.

3.2 Het is toe te juichen dat de Commissie in het Europese jaar van de burger een voorstel voor een richtlijn publiceert die het vrije verkeer van Europese werknemers moet vergemakkelijken. De vrijheid van verkeer van personen vormt een van de vier fundamentele vrijheden (de andere drie zijn: vrijheid van verkeer van goederen, van kapitaal en van diensten) waarop de interne markt is gestoeld en is verankerd in het Verdrag, dat als zodanig borg staat voor het recht van werknemers uit de EU die voor werk naar een andere lidstaat gaan om niet op grond van hun nationaliteit gediscrimineerd te worden.

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

3.3 In een op verzoek van het Belgische voorzitterschap opgesteld verkennend advies ⁽²⁾ heeft het EESC in 2011 de rol van legale immigratie in de context van de vergrijzing onder de loep genomen. Het kwam daarin tot de conclusie dat Europa, gezien de ongunstige bevolkingsopbouw en de scheefheden op de arbeidsmarkten, de interne mobiliteit van Europese werknemers moet verbeteren en de immigratie uit derde landen moet vergemakkelijken.

3.4 In een ander verkennend advies ⁽³⁾, dat het EESC in 2009 op verzoek van het Tsjechische voorzitterschap opstelde, bracht het de factoren in kaart die op de interne markt nog altijd de mobiliteit in de weg staan. Het wees erop dat EU-burgers die naar een andere lidstaat gaan of willen gaan om daar te werken ondanks het Verdrag en de Europese wetgeving nog altijd geconfronteerd worden met allerlei problemen die het hun zeer moeilijk maken om van hun recht op vrij verkeer gebruik te maken. Daarnaast schreef het: "Voor de EU moet mobiliteit een beleidsprioriteit blijven" en "Dit is immers absoluut noodzakelijk wil er sprake zijn van "billijke mobiliteit" ("fair mobility") en wil men sociale dumping en zwartwerk voorkomen".

3.5 De voorgestelde richtlijn zal de gelijke behandeling en de non-discriminatie op basis van nationaliteit van Europese werknemers die het recht op vrij verkeer uitoefenen, ten goede komen. Maar de mobiliteit wordt ook nog steeds belemmerd door andere factoren en risico's voor werknemers die het EESC in diverse adviezen ⁽⁴⁾ heeft benoemd en waarvoor het oplossingen heeft aangedragen:

- de overgangperiodes leggen in specifieke sectoren of in het algemeen het vrije verkeer van werknemers die EU-burgers zijn aan banden;
- de arbeidswetgeving van de lidstaten werpt in juridisch en administratief opzicht obstakels op, en de collectieve arbeidsovereenkomsten dienen het vrije verkeer van werknemers te vergemakkelijken;
- belasting- en socialezekerheidsproblemen hinderen grensarbeiders bij de uitoefening van hun recht om zich vrijelijk te bewegen;
- de talenkennis schiet tekort;
- sociale zekerheidssystemen zijn niet goed op elkaar afgestemd en er zijn problemen met de overdraagbaarheid en erkenning van aanvullende pensioenen.
- het is nog altijd erg moeilijk om beroepskwalificaties en academische titels erkend te krijgen;
- het is lastig om voor permanente bijscholing in aanmerking te komen;

- op nationaal niveau krijgen werknemers, bedrijven, sociale partners, ngo's, rechtbanken en andere gerechtelijke instanties te weinig informatie en raad over de Europese wetgeving en de procedures voor het vrije verkeer van werknemers;
- in de landen van herkomst ontbreekt het aan informatie en advies voor werknemers over arbeidsrecht en sociale rechten en over contactpunten in het land van bestemming;
- de gebrekkige mogelijkheden en de prijzen op de woningmarkt, en het gebrek aan sociale huisvesting;
- discriminerende belastingen, premies en uitkeringen;
- moeilijkheden om gebruik te kunnen maken van de gezondheidszorg;
- lastige toegang tot onderwijs voor kinderen.

3.6 Het EESC heeft ook adviezen ⁽⁵⁾ uitgebracht over de wetgeving ter bestrijding van diverse soorten discriminatie. Met het oog op een betere arbeidsmobiliteit in de EU is het van mening dat Verordening 492/2011 en de antidiscriminatie-richtlijnen 2000/43 en 2000/78 moeten worden nageleefd en gebruikt moeten worden om nationale wetgevingen, administratieve en juridische praktijken en cao's te ontdoen van discriminerende aspecten.

3.7 Volgens BUSINESSEUROPE en het Europees Verbond van Vakverenigingen hebben bedrijven en werknemers baat bij arbeidsmobiliteit zolang werknemers op adequate en eerlijke wijze en op basis van vrijwilligheid van het recht hierop gebruik kunnen maken. Dankzij arbeidsmobiliteit krijgen bedrijven meer aanwervingsmogelijkheden en kunnen werknemers kiezen uit een groter aanbod aan banen.

3.8 Er moet onderscheid worden gemaakt tussen het vrije verkeer van werknemers, waarover het onderhavige richtlijnvoorstel gaat, en de vrijheid van dienstverlening van bedrijven. Het EESC heeft onlangs een advies uitgebracht over het voorstel voor een richtlijn over de detachering van werknemers met het oog op het verrichten van diensten ⁽⁶⁾.

3.9 Het EESC steunt de nieuwe pogingen om de interne markt beter te laten functioneren en staat ook achter de maatregelen om obstakels uit de weg te ruimen en aldus de mobiliteit te verbeteren. De voorgestelde richtlijn zal voor de lidstaten betekenen dat zij hun wetgeving en instellingen moeten aanpassen. Het EESC is het daarmee eens, maar zou wel graag zien dat bedrijven hierdoor niet met onnodige rompslomp worden opgezaagd.

3.10 Nationale overheden en organen die ondersteuning verlenen en toezicht uitoefenen zullen er vooral goed op moeten letten dat migrerende werknemers uit de EU met een handicap gelijk behandeld worden.

⁽²⁾ PB C 48, 15.2.2011, blz. 6–13.

⁽³⁾ PB C 228, 22.9.2009, blz. 14–23.

⁽⁴⁾ PB C 68, 6.3.2012, blz. 11–14, PBC 191, 29.6.2012, blz. 103–107.

⁽⁵⁾ PB C 204, 18.7.2000, blz. 82–90, PBC 155, 29.5.2001, blz. 65–71, PB C 77, 31.3.2009, blz. 102–108.

⁽⁶⁾ PB C 351, 15.11.2012, blz. 61–64.

4. Specifieke opmerkingen en aanbevelingen

4.1 Artikel 45 van het Verdrag en Verordening (EU) 492/2011 zouden bij een juiste toepassing borg moeten staan voor een gelijke behandeling van migrerende werknemers in de EU die gebruikmaken van hun recht om zich vrijelijk te bewegen. Juist die concrete toepassing is echter nog altijd een groot knelpunt. Om er nu voor te zorgen dat werknemers de aan hen verleende rechten gemakkelijker kunnen uitoefenen is de voorgestelde richtlijn het beste rechtsinstrument. Als die eenmaal in de nationale wetgevingen is omgezet, kunnen de doelen namelijk op uniforme wijze worden bereikt. Hopelijk krijgt de ontwerprichtlijn ook de steun van het Parlement en de Raad.

4.2 Als de rechten die voortvloeien uit het vrije verkeer van werknemers worden beschermd en zo voor gelijke behandeling wordt gezorgd, dan komt dat de mobiliteit en de interne markt ten goede. Europese bedrijven en werknemers kunnen op die manier volop gebruikmaken van het potentieel van de Europese arbeidsmarkt, wat nieuwe kansen voor hen oplevert.

4.3 Migrerende werknemers en hun gezinnen zullen ook beter integreren als ze gelijk worden behandeld en niet gediscrimineerd worden.

4.4 In het Raadgevend Comité voor het vrije verkeer van werknemers ⁽⁷⁾ sprak zowel het Europees Verbond van Vakverenigingen als BUSINESSEUROPE zich voor een richtlijnvoorstel uit. Het is een goede zaak dat de Europese sociale partners zich sterk maken voor een eerlijke mobiliteit en economische migratie in de EU ⁽⁸⁾.

4.5 Ook het Technisch Comité voor het vrije verkeer van werknemers ⁽⁹⁾ moet ter bevordering van de arbeidsmobiliteit nieuwe richtsnoeren vaststellen.

4.6 Om de factoren die de mobiliteit belemmeren verder aan te pakken zouden aanvullende maatregelen moeten worden genomen waarbij mobiele werknemers begrijpelijke informatie over arbeidsrecht en sociale rechten in de taal van hun land wordt gegeven. Bovendien moeten werknemers een zelfstandig recht op advies krijgen. De adviesstructuren moeten nauw met de sociale partners en met Eures worden verbonden en ervoor zorgen dat mobiele werknemers al in de landen van herkomst worden geïnformeerd over de sociale en juridische situatie in de landen van bestemming.

4.7 Als de richtlijn eenmaal op de juiste wijze is omgezet in de nationale wetgevingen, zijn de overheden verplicht om voor de naleving van de Europese wetgeving inzake de vrijheid van verkeer te zorgen. Werkgevers en juridisch adviseurs wier kennis over de Europese wetgeving nu nog tekortschiet kunnen dan

ook beter hun werk doen. Bovendien krijgen werknemers en hun familieleden zo beter toegang tot informatie en worden hun rechten beter beschermd.

4.8 Het EESC staat achter de vier doelstellingen die de Commissie noemt:

- de discriminatie van migrerende werknemers uit de EU op grond van hun nationaliteit moet worden teruggedrongen;
- de kloof tussen de theoretische rechten van migrerende werknemers uit de EU en hun rechten in de praktijk moet worden gedicht door de correcte toepassing van de bestaande wetgeving te vergemakkelijken;
- het aantal voorvallen waarbij migrerende werknemers uit de EU unfair worden behandeld, moet worden verminderd;
- migrerende werknemers uit de EU moeten in staat worden gesteld hun rechten te doen naleven.

4.9 Het EESC kan zich zonder voorbehoud vinden in het doel van de richtlijn (artikel 1), namelijk de uniforme toepassing en handhaving in de praktijk vergemakkelijken van de rechten die worden verleend bij artikel 45 van het VWEU en de artikelen 1 tot en met 10 van Verordening (EU) nr. 492/2011. Ook de werkingssfeer (artikel 2), te weten de aspecten van het vrije verkeer van werknemers die in de Verordening worden genoemd, heeft de volledige instemming van het EESC.

4.10 De Verordening en de richtlijn beschermen de rechten van grensarbeiders; ook dat zijn Europese werknemers die gebruikmaken van hun recht op vrij verkeer.

4.11 Het EESC is er verder voorstander van dat de gegarandeerde verdediging van het recht op gelijke behandeling, de rechtsmiddelen en de termijnen worden opgenomen in de administratieve en juridische stelsels en procedures van elke afzonderlijke lidstaat (artikel 3). Wel doen de lidstaten er goed aan om de tarieven voor administratieve en juridische procedures te verlagen, zodat werknemers en hun familieleden het zich kunnen veroorloven om er gebruik van te maken.

4.12 Het EESC kan zich eveneens vinden in artikel 4: "De lidstaten zorgen ervoor dat verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen die er overeenkomstig hun nationale wetgeving rechtmatig belang bij hebben ervoor te zorgen dat de bepalingen van deze richtlijn worden nageleefd, namens of ten behoeve van werknemers en hun familieleden en met hun instemming juridische en/of administratieve procedures kunnen opstarten om de rechten uit hoofde van artikel 45 van het Verdrag en de artikelen 1 tot en met 10 van Verordening (EU) nr. 492/2011 te doen naleven", onverminderd de nationale procedureregels betreffende de vertegenwoordiging en verdediging in rechte. In dit verband is de rol die vakbonden op grond van de nationale wetgevingen hebben van fundamenteel belang. Daarmee moet in de richtlijn rekening worden gehouden.

⁽⁷⁾ Vergadering van 30 oktober 2012.

⁽⁸⁾ Gemeenschappelijk programma van de Europese sociale partners (2012-2014): Mobiliteit, economische migratie en integratie van immigranten op de arbeidsmarkt.

⁽⁹⁾ Voorzien in Verordening (EU) 492/2011.

4.13 Het EESC staat achter artikel 5, op grond waarvan de lidstaten structuren of -organen moeten oprichten die als taak hebben om te zorgen voor gelijke behandeling, analyse, toezicht en ondersteuning. Het vindt het goed dat concrete taken afhankelijk van de situatie in de lidstaten eventueel worden toevertrouwd aan nieuw op te richten structuren of aan bestaande nationale agentschappen die min of meer hetzelfde beogen op het gebied van gelijke behandeling en bestrijding van discriminatie. In de nationale systemen moeten de sociale partners hierbij verplicht worden betrokken. Deze nieuwe taken moeten wel duidelijk deel gaan uitmaken van het totale takenpakket van de agentschappen en nieuwe structuren en deze dienen voldoende personele en financiële middelen te krijgen om de extra taken uit te voeren. Deze agentschappen en organen zouden volledig onafhankelijk van de overheid moeten opereren. Ook moeten de sociale partners op nationaal en regionaal niveau een adequate inbreng hebben in deze organen, binnen het kader van de nationale stelsels.

4.14 in het richtlijnvoorstel wordt geen aandacht besteed aan de rol van de arbeidsinspectie en de arbeidsautoriteit, die er na de omzetting van de richtlijn op moeten letten dat arbeidscontracten, cao's en socialezekerheidsstelsels voldoen aan de wetgeving inzake gelijke behandeling. Deze omissie zou moeten worden verholpen.

4.15 Het EESC is het ermee eens dat de genoemde organen de volgende vier bevoegdheden hebben (artikel 5, lid 2): juridisch advies verstrekken, onderzoek doen, verslagen publiceren en informatie publiceren.

4.15.1 "De "Points of Single Contact" kunnen van groot belang zijn om migrerende werknemers informatie te verschaffen over leven en werken in elk van de lidstaten. De sociale partners moeten daar nauw bij worden betrokken, en moeten daarnaast samenwerken met al bestaande regionale, nationale en Europese informatie- en steunpunten en opleidingsplaatsen. Het Eures-portaal moet gehandhaafd en gesteund worden, aangezien het een belangrijk EU-instrument is voor een grotere mobiliteit van

werknemers en een betere afstemming van hun vaardigheden op datgene waar de arbeidsmarkt behoefte aan heeft. Ook hier moet de inbreng van de sociale partners verbeterd en duidelijker gegarandeerd worden.

4.16 Het sociaal overleg tussen de sociale partners op de arbeidsmarkt, het tripartiete overleg tussen overheid, vakbondsorganisaties en werkgeversorganisaties en het overleg met het maatschappelijk middenveld⁽¹⁰⁾ zijn belangrijke aspecten van het overheidsbeleid waar de burgers baat bij hebben. Daarom kan het EESC zich vinden in artikel 6, dat betrekking heeft op het sociaal overleg overeenkomstig de nationale wetgeving en gebruiken.

4.17 De verspreiding van informatie in de lidstaten (artikel 7) is van groot belang voor een adequate migratie van werknemers uit de EU. Alleen als werknemers en werkgevers toegang hebben tot die informatie werken de interne markt en de Europese arbeidsmarkt naar behoren. Goede, toegankelijke informatie kan ervoor zorgen dat werkgevers zich minder bezondigen aan misbruikpraktijken en dat werknemers minder geneigd zijn om discriminatie voor lief te nemen.

4.18 Migrerende werknemers en hun familieleden doen er ook goed aan om gebruik te maken van bestaande informatiesystemen zoals Your Europe en Eures.

4.19 Het is een goede zaak dat de Europese sociale partners in hun huidige gezamenlijke werkprogramma (2012-2014) aandacht besteden aan de interne mobiliteit in de EU en de economische migratie uit derde landen. Samen met het Europees Verbond van Vakverenigingen en BUSINESSEUROPE zou de Europese Commissie nieuwe programma's in gang moeten zetten om de uitwisseling van informatie tussen vakbonds- en werkgeversorganisaties op nationaal niveau te verbeteren. Dat zou een eerlijk vrij verkeer van Europese werknemers en hun familieleden en de bescherming van hun rechten ten goede komen.

Brussel, 19 september 2013

De voorzitter
van het Europees Economisch en Sociaal Comité
Henri MALOSSE

⁽¹⁰⁾ PB C 181, 21.6.2012, blz. 137-142.