

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o opatreniach na uľahčenie výkonu práv udelených pracovníkom v súvislosti so slobodou pohybu pracovníkov“

COM(2013) 236 final – 2013/0124 (COD)

(2013/C 341/13)

Spravodajca: **Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS**

Pomocná spravodajkyňa: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Európsky parlament (21. mája 2013) a Rada (13. mája 2013) sa rozhodli podľa článkov 46 a 304 Zmluvy o fungovaní Európskej únie prekonzultovať s Európskym hospodárskym a sociálnym výborom

„Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o opatreniach na uľahčenie výkonu práv udelených pracovníkom v súvislosti so slobodou pohybu pracovníkov“

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

Odborná sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo poverená vypracovaním návrhu stanoviska výboru v danej veci prijala svoje stanovisko 5. septembra 2013.

Európsky hospodársky a sociálny výbor na svojom 492. plenárnom zasadnutí 18. a 19. septembra 2013 (schôdza z 19. septembra 2013) prijal 133 hlasmi za, pričom nikto nehlasoval proti a 2 členovia sa hlasovania zdržali, nasledujúce stanovisko:

1. Závbery a odporúčania

1.1 Výbor konštatuje, že spomedzi štyroch slobôd, ktoré sú zakotvené v zmluve, čelí sloboda pohybu pracovníkov naďalej najväčším problémom v praxi.

1.2 Výbor sa domnieva, že uplatňovanie slobody pohybu pracovníkov bez prekážok a diskriminácie prispeje k ochrane základných práv, zlepší konkurencieschopnosť EÚ, produktivitu podnikov a kvalitu pracovných miest ako jedného z pilierov stratégie Európa 2020.

1.3 Sloboda pohybu pracovníkov v Európe musí pre EÚ zostať jednou z politických priorít. Výbor sa nazdáva, že smernica prispeje k spravodlivej a vyváženej mobilite.

1.4 EHSV podporuje návrh smernice Komisie, ktorý umožní rovnaké zaobchádzanie a nediskrimináciu na základe štátnej príslušnosti pre európskych pracovníkov pri výkone práva na slobodu pohybu. Ako však už výbor upozornil v iných stanoviskách, pretrvávajú iné prekážky, ktoré komplikujú mobilitu.

1.5 Na to, aby sa ďalej odbúravali prekážky brániace mobilite, by mali byť prijaté ďalšie opatrenia s cieľom poskytnúť mobilným pracovníkom zrozumiteľné informácie týkajúce sa pracovného alebo sociálneho práva v príslušných národných jazykoch. Okrem toho by sa malo pre pracovníkov zaviesť

samostatné právo na poradenské služby. Príslušné poradenské štruktúry by mali byť úzko prepojené so sociálnymi partnermi a s portálom EURES a mali by zaručiť, aby boli mobilní pracovníci už vo svojich krajinách pôvodu informovaní o sociálnych a právnych záležitostiach v cieľových krajinách.

1.6 EHSV podporuje ciele, ktoré sa snaží dosiahnuť Komisia prostredníctvom smernice, ako sú ochrana práv vyplývajúcich zo zásady rovnakého zaobchádzania s pracovníkmi a ich rodinami v zamestnaní a v oblasti rôznych sociálnych práv, a prostredníctvom administratívnych a právnych postupov, činnosti združení, organizácií a ďalších právnických osôb, zriadením štruktúr podpory a dozoru na národnej úrovni, sociálnym dialógom a zlepšením poskytovania informácií podnikom a pracovníkom. Výbor oceňuje, že transpozícia do národných právnych predpisov sa uskutoční rešpektujúc vnútroštátne právne procesy a postupy.

1.7 Výbor súhlasí s tým, aby sa zriadili informačné a poradenské služby týkajúce sa výkonu slobody pohybu a mobility s cieľom podporiť pracovníkov. Taktiež bude potrebné priradiť informovať zamestnávateľov.

1.8 EHSV podporuje snahy Európskej komisie zamerané na zmenu a rozšírenie úlohy portálu EURES s cieľom uľahčiť mobilitu a zlepšiť prepojenie medzi zručnosťami a potrebami trhu práce.

2. Návrh smernice

2.1 V správe Maria Montiho z mája 2010 s názvom „Nová stratégia pre jednotný trh“, sa podčiarkuje skutočnosť, že sloboda pohybu pracovníkov je z právneho hľadiska úspechom, no spomedzi štyroch slobôd jednotného trhu sa najmenej využíva. Priepasť medzi teóriou a praxou sa odráža aj v politických usmerneniach na roky 2010-2014, ktoré predstavil predseda Európskej komisie Barroso.

2.2 Komisia navrhuje smernicu s cieľom zlepšiť uplatňovanie právnych predpisov EÚ a uľahčiť výkon práv udelených pracovníkom v súvislosti so slobodou pohybu. Zmluva a európske právne predpisy zaručujú každému občanovi právo slobodne odísť do iného členského štátu za prácou a usadiť sa v ňom a chránia ich pred diskrimináciou na základe štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnanie, a zabezpečuje im rovnaké zaobchádzanie.

2.3 Počas uplynulých rokov sa zaviedli tri akčné plány⁽¹⁾ pre mobilitu pracovníkov, a to v rokoch 1997, 2002 a 2007. Toto právo na mobilitu však využívajú len 3 % európskych pracovníkov. Komisia, Parlament, Výbor regiónov, EHSV a sociálni partneri poukázali na prekážky, ktoré komplikujú výkon tohto práva v praxi:

- vnútroštátne orgány, ktoré nedodržiavajú právne predpisy EÚ (nevyhovujúce právne predpisy alebo nesprávne uplatňovanie), čo má negatívne dôsledky na migrujúcich pracovníkov v EÚ,
- zamestnávateľia a právni poradcovia nedodržiavajú právne predpisy EÚ,
- migrujúci pracovníci v EÚ nemajú prístup k informáciám alebo prostriedkom, ktoré zabezpečujú dodržiavanie ich práv.

2.4 V dôsledku týchto problémov je diskriminácia na základe štátnej príslušnosti aj naďalej často závažnou prekážkou pre migrujúcich pracovníkov EÚ.

2.5 Komisia uskutočnila rozsiahly program konzultácií s členskými štátmi, sociálnymi partnermi, občianskou spoločnosťou a špecializovanými agentúrami, pričom dospela k záveru, že na uľahčenie výkonu práv udelených pracovníkom v súvislosti so slobodou pohybu pracovníkov, je najvhodnejším právnym nástrojom smernica, aby sa tak jednotným spôsobom dodržovali práva uvedené v článku 45 ZFEÚ a článku 1 až 10 nariadenia č. 492/2011.

2.6 Rozsah pôsobnosti smernice sa vzťahuje na aspekty, ktoré v oblasti slobodného pohybu pracovníkov zahŕňa nariadenie č. 492/2011 zaručujúce rovnaké zaobchádzanie a nediskrimináciu:

- prístup k zamestnaniu,
- podmienky zamestnania a pracovné podmienky, najmä pokiaľ ide o odmeny a prepúšťanie,
- prístup k sociálnym a daňovým výhodám,
- členstvo v odboroch,
- prístup k odbornej príprave,
- prístup k bývaniu,
- prístup k vzdelávaniu pre deti pracovníkov.

2.7 Smernica zaviazá členské štáty k týmto opatreniam:

- vytvoriť národné kontaktné miesta s cieľom informovať, poskytovať pomoc a poradenstvo migrujúcim pracovníkom o právach, ktoré európske právne predpisy zaručujú, vrátane nediskriminácie a slobody pohybu,
- navrhnúť a zaručiť, aby na národnej úrovni boli k dispozícii administratívne a/alebo právne nápravné opatrenia,
- umožniť, aby odbory, mimovládne a iné právnické osoby mohli využiť správne alebo súdne konania na účely presadzovania práv v zmysle článku 45 ZFEÚ a článkov 1 až 10 nariadenia (EÚ) č. 492/2011 v mene alebo na podporu pracovníkov EÚ a ich rodinných príslušníkov, s ich súhlasom a v súlade s ustanoveniami vnútroštátneho práva,
- lepšie informovať migrujúcich pracovníkov EÚ a zamestnávateľov o európskych právnych predpisoch v oblasti slobody pohybu.

3. Všeobecné pripomienky: európski občania a sloboda pohybu

3.1 Európska únia musí zmobilizovať všetky kapacity trhu práce s cieľom podnietiť rast a zamestnanosť, plne rozvinúť potenciál jednotného trhu a vytvoriť dynamický a inkluzívny európsky trh práce s lepšími vyhliadkami na dlhodobé zamestnanie. Na to je nevyhnutné odstrániť prekážky brániace voľnému pohybu pracovníkov a zaručiť práva a zodpovednosti pracovníkov a podnikov.

3.2 EHSV víta, že v priebehu Európskeho roka občanov Komisia prijala tento návrh smernice s cieľom uľahčiť európskym pracovníkom slobodu pohybu. Sloboda pohybu osôb je jednou zo štyroch základných slobôd (sloboda pohybu tovarov, kapitálu a služieb), o ktoré sa opiera vnútorný trh a ktorá je zakotvená v zmluve. Občanom EÚ zaručuje možnosť slobodne odísť do iného členského štátu za prácou a chráni ich pred diskrimináciou na základe štátnej príslušnosti.

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

3.3 Na žiadosť belgického predsedníctva Rady EÚ vypracoval EHSV v roku 2011 prieskumné stanovisko ⁽²⁾ o úlohe prisťahovalectva v kontexte demografickej situácie v EÚ. EHSV dospel k záveru, že v dôsledku negatívnej demografickej situácie a nerovnováhy na trhu práce musí Európa zlepšiť internú mobilitu európskych pracovníkov a uľahčiť prisťahovalectvo z tretích krajín.

3.4 České predsedníctvo Rady EÚ v roku 2009 tiež požiadalo o vypracovanie prieskumného stanoviska ⁽³⁾, v ktorom sa identifikovali prekážky na vnútornom trhu brániace mobilite. Výbor sa domnieva, že napriek zmluve a európskym právnym predpisom sa občania Únie, ktorí chcú odísť alebo odchádzajú do iného členského štátu za prácou, stretávajú aj naďalej s početnými problémami, ktoré im závažne komplikujú výkon práva na slobodu pohybu. V stanovisku sa uvádza, že „mobilita v Európe musí byť aj naďalej politickou prioritou EÚ“ a že opatrenia musia prispieť k vytvoreniu spravodlivej a vyváženej mobility a zamedziť sociálnemu dumpingu a nelegálnej práci.

3.5 Návrh smernice Komisie umožní rovnaké zaobchádzanie a nediskrimináciu na základe štátnej príslušnosti pre európskych pracovníkov pri výkone práva na slobodu pohybu. Pretrvávajú však ďalšie prekážky a riziká pre pracovníkov komplikujúce mobilitu, na ktoré EHSV poukázal v rozličných stanoviskách ⁽⁴⁾, kde navrhol rozmanité riešenia v otázkach, ako sú:

- prechodné obdobia, ktoré v niektorých sektoroch alebo všeobecne obmedzujú slobodu pohybu pracovníkov pochádzajúcich z niektorého z členských štátov,
- pracovnoprávne predpisy členských štátov, ktoré vytvárajú právne a administratívne prekážky, ako aj kolektívne zmluvy musia uľahčovať voľný pohyb pracovníkov
- problémy, ktorým musia čeliť pohraniční pracovníci v súvislosti so slobodou pohybu, v daňovej oblasti a otázkach sociálneho zabezpečenia,
- nedostatočné jazykové znalosti,
- nedostatočná koordinácia verejných systémov sociálneho zabezpečenia a problémy týkajúce sa prenosnosti a uznávania doplnkových dôchodkov,
- závažné problémy, ktoré pretrvávajú pri uznávaní odborných kvalifikácií a akademických titulov,
- ťažkosti pri prístupe k ďalšiemu vzdelávaniu,
- nedostatok informácií a nedostatočné poradenstvo v oblasti európskych právnych predpisov a postupov týkajúcich sa

voľného pohybu pracovníkov, ktoré majú na národnej úrovni pracovníci, podniky, sociálni partneri a mimovládne organizácie, ako aj súdy a ostatné právne orgány,

- nedostatok informácií a poradenstva pre pracovníkov o pracovnoprávných a sociálnoprávných otázkach a o kontaktných miestach v cieľovej krajine, ktoré by sa mali poskytovať už v krajinách pôvodu,
- nedostatok príležitostí a ceny nehnuteľností, ako aj chýbajúce sociálne byty,
- daňová oblasť, diskriminačné odvody a sociálne dávky,
- problematický prístup k službám zdravotnej starostlivosti,
- prekážky v rámci vzdelávacích systémov detí.

3.6 EHSV takisto vypracoval stanovisko ⁽⁵⁾ týkajúce sa právnych predpisov zameraných na boj proti diskriminácii z rozličných dôvodov. Výbor sa domnieva, že nariadenie č. 492/2011, ako aj antidiskriminačné smernice 43/2000 a 78/2000 by sa mali dodržiavať a mali by byť využívané na odstránenie diskriminácie zo strany vnútroštátnych právnych predpisov, administratívnych a právnych postupov, ako aj z kolektívnych zmlúv s cieľom uľahčiť mobilitu pracovníkov v EÚ.

3.7 Mobilita sa hodnotí pozitívne z hľadiska podnikov, ako aj zo strany pracovníkov, ak je riadená vhodným, dobrovoľným a spravodlivým spôsobom. Potvrdili to BUSINESSEUROPE a Európska konfederácia odborových zväzov. Podniky dostanú viac príležitostí na nábor a pracovníci budú mať širšiu škálu príležitostí na prácu.

3.8 Je potrebné rozlišovať slobodu pohybu, ktorej sa týka táto smernica, od slobody podnikov poskytovať služby. V súvislosti s posledným návrhom smernice o vyslaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb prijal EHSV nedávno stanovisko ⁽⁶⁾.

3.9 EHSV podporuje nové snahy o zlepšenie fungovania vnútorného trhu EÚ a opatrenia, ktoré uľahčujú mobilitu a odstraňujú existujúce prekážky. Návrh smernice zaviazá členské štáty k tomu, aby upravili svoje právne predpisy a prispôsobili inštitúcie, čo EHSV podporuje, no želá si, aby sa nevytvárala zbytočná byrokracia pre podniky.

3.10 Národné orgány a orgány podpory a dozoru budú osobitne dohliadať na dodržiavanie rovnakého zaobchádzania s migrujúcimi pracovníkmi EÚ, ktorí sú zdravotne postihnutí.

⁽²⁾ Ú. v. EÚ C 48, 15.2.2011, s. 6 – 13.

⁽³⁾ Ú. v. EÚ C 228, 22.9.2009, s. 14 – 23.

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

⁽⁵⁾ Ú. v. ES C 204, 18.7.2000, s. 82 – 90 [nedostupné v slovenskom jazyku], Ú. v. ES C 155, 29.5.2001, s. 65 – 71 [nedostupné v slovenskom jazyku], Ú. v. EÚ C 77, 31.3.2009, s. 102 – 108.

⁽⁶⁾ Ú. v. EÚ C 351, 15.11.2012, s. 61 – 64.

4. Konkrétne pripomienky a odporúčania

4.1 Hoci článok 45 zmluvy a nariadenie (EÚ) č. 492/2011 zaručujú rovnaké zaobchádzanie s migrantmi z EÚ v rámci voľného pohybu – ak sa správne uplatňujú v členských štátoch – pretrvávajú mnohé problémy pri ich praktickom uplatňovaní. Výbor sa preto domnieva, že návrh smernice je vhodným právnym nástrojom na uľahčenie výkonu práv daných pracovníkom, pretože po začleníení do vnútroštátnych právnych predpisov umožní dosiahnutie stanovených cieľov jednotným spôsobom. Výbor si želá, aby Parlament a Rada takisto podporili návrh smernice.

4.2 Výbor sa nazdáva, že ochranou práv vyplývajúcich z voľného pohybu európskych pracovníkov a zaručením rovnakého zaobchádzania sa uľahčí mobilita a posilní jednotný trh. Európske podniky a európski pracovníci budú mať k dispozícii nové príležitosti, ktoré im ponúka plné využívanie potenciálu európskeho trhu práce.

4.3 Výbor sa takisto domnieva, že rovnaké zaobchádzanie a nediskriminácia uľahčia integráciu migrujúcich pracovníkov a ich rodinných príslušníkov.

4.4 Poradný výbor pre voľný pohyb pracovníkov⁽⁷⁾, rovnako ako aj Európska konfederácia odborových zväzov a BUSINESSEUROPE dali najavo svoj kladný postoj voči návrhu smernice. EHSV vníma s uspokojením spoločné snahy európskych sociálnych partnerov s cieľom podporiť spravodlivú mobilitu a hospodársku migráciu v EÚ⁽⁸⁾.

4.5 Technický výbor⁽⁹⁾ pre voľný pohyb pracovníkov musí tiež prijať nové usmernenia na zlepšenie pracovnej mobility.

4.6 Na to, aby sa ďalej odbúraval prekážky brániace mobilite, by mali byť prijaté ďalšie opatrenia s cieľom poskytnúť mobilným pracovníkom zrozumiteľné informácie týkajúce sa pracovného alebo sociálneho práva v príslušných národných jazykoch. Okrem toho by sa malo pre pracovníkov zaviesť samostatné právo na poradenské služby. Príslušné poradenské štruktúry by mali byť úzko prepojené so sociálnymi partnermi a s portálom EURES a mali by zaručiť, aby boli mobilní pracovníci už vo svojich krajinách pôvodu informovaní o sociálnych a právnych záležitostiach v cieľových krajinách.

4.7 Keď bude smernica správne transponovaná do vnútroštátnych právnych predpisov, zaviazajú verejné orgány k tomu, aby zaručili dodržiavanie európskych právnych predpisov týkajúcich sa slobody pohybu. Takisto uľahčí činnosť zamestnávateľov a právnych poradcov, ktorí v súčasnosti nepoznajú

európske právne predpisy. Pracovníci a ich rodiny budú mať zároveň lepší prístup k informáciám a ochrane svojich práv.

4.8 Výbor podporuje štyri ciele, ktoré stanovila Komisia:

— znížiť mieru diskriminácie voči migrujúcim pracovníkom EÚ na základe štátnej príslušnosti,

— odstrániť rozdiely medzi právami migrujúcich pracovníkov EÚ na papieri a ich výkonom v praxi tak, že sa uľahčí správne vykonávanie existujúcich právnych predpisov,

— znížiť incidenciu nekalých praktík voči migrujúcim pracovníkom EÚ,

— posilniť postavenie migrujúcich pracovníkov EÚ tak, aby sa ich práva rešpektovali.

4.9 Výbor plne súhlasí s cieľom smernice (článok 1), aby sa uplatňovali a presadzovali práva udelené článkom 45 Zmluvy o fungovaní Európskej únie a ustanoveniami článkov 1 až 10 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011, a takisto plne podporuje rozsah pôsobnosti smernice (článok 2) vzťahujúcej sa na aspekty, ktoré v oblasti slobodného pohybu pracovníkov zahŕňa nariadenie.

4.10 EHSV sa domnieva, že nariadenie a smernica chránia práva cezhraničných pracovníkov, ktorí sú tiež európskymi pracovníkmi vykonávajúcimi právo na voľný pohyb.

4.11 Výbor tiež podporuje, aby sa do správnych a súdnych systémov a konaní všetkých členských štátov začlenila záruka ochrany práva na rovnaké zaobchádzanie, nápravné prostriedky a lehoty (článok 3). Odporúča však členským štátom, aby sa výška poplatkov za správne a právne konania znížila tak, aby bola dostupná pracovníkom a členom ich rodín.

4.12 EHSV takisto považuje za vhodné znenie článku 4, podľa ktorého „členské štáty zabezpečujú, aby sa združenia, organizácie a iné právnické osoby, ktoré majú v súlade s kritériami stanovenými vo vnútroštátnych právnych predpisoch oprávnený záujem, aby sa zabezpečilo dodržiavanie ustanovení tejto smernice, mohli zaangažovať, buď v mene alebo na podporu pracovníkov a ich rodinných príslušníkov, s ich súhlasom, vo všetkých súdnych a/alebo správnych konaniach na účely presadzovania práv v zmysle článku 45 zmluvy a článkov 1 až 10 nariadenia (EÚ) č. 492/2011“ bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne procedurálne predpisy týkajúce sa zastupovania a obhajovania pred súdom. V tejto oblasti je kľúčová úloha, ktorú vnútroštátne právne predpisy dávajú odborom, čo musí smernica zohľadniť.

⁽⁷⁾ Schôdza z 30. októbra 2012.

⁽⁸⁾ Spoločný program európskych sociálnych partnerov (2012 – 2014): Mobilita, hospodárska migrácia a integrácia pracovníkov z radov prisťahovalcov do trhu práce.

⁽⁹⁾ Podľa nariadenia (ES) č. 492/2011.

4.13 Výbor súhlasí s článkom 5, ktorý stanovuje členským štátom povinnosť zriadiť štruktúry a subjekty na propagovanie rovnakého zaobchádzania, vykonávanie analýz, monitoring a podporu. Výbor súhlasí s tým, že tieto konkrétne úlohy sa môžu v závislosti od konkrétnych podmienok v krajine prideliť už existujúcim národným agentúram alebo novým štruktúram, ktoré treba vytvoriť, ktoré majú podobné ciele v oblasti rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie. Do tohto rozhodovania by mali byť v rámci vnútroštátneho systému záväzne zapojení národní sociálni partneri. V obidvoch prípadoch by však mal byť tento nový mandát jasne začlenený do právomocí týchto štruktúr a subjektov a musia im byť poskytnuté vhodné ľudské a finančné zdroje na vykonávanie nových úloh. Výbor navrhuje, aby tieto agentúry a subjekty boli úplne nezávislé od vlád. Rovnako aj sociálni partneri na národnej a regionálnej úrovni musia mať adekvátne zastúpenie v týchto subjektoch v rámci národných systémov.

4.14 Smernica nespomína úlohu inšpekcie práce a pracovných orgánov, ktoré musia v rámci transpozície smernice dohliadať na dodržiavanie pravidiel týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania v pracovných zmluvách, kolektívnych zmluvách a systémoch sociálnej ochrany. Výbor navrhuje, aby bola táto otázka zahrnutá do smernice.

4.15 EHSV podporuje štyri úlohy, ktoré majú plniť tieto subjekty (článok 5 ods. 2): právne a iné poradenstvo, prieskumy, správy a informácie.

4.15.1 Systém miest jednotného kontaktu môže byť veľmi dôležitý na uľahčenie poskytovania informácií a usmerňovanie migrujúcich pracovníkov o živote a práci v každom členskom štáte. Je pritom potrebné aktívne zapojiť sociálnych partnerov, ktorí však musia zároveň spolupracovať s informačnými a asistenčnými miestami, ako aj s centrami ďalšieho vzdelávania, ktoré už existujú na regionálnej, národnej a európskej úrovni. Treba zachovať a podporovať kľúčovú úlohu portálu EURES,

pretože ide o dôležitý nástroj EÚ, ktorý sa zameriava na mobilitu pracovníkov, ako aj na lepšie prepojenie medzi zručnosťami a potrebami trhu práce. V tejto súvislosti treba tiež zlepšiť a ďalej zaistiť zapojenie sociálnych partnerov.

4.16 EHSV sa domnieva, že sociálny dialóg medzi partnermi na trhu práce, dialóg tripartity medzi vládou, odborovými a zamestnávateľskými organizáciami, a dialóg s občianskou spoločnosťou⁽¹⁰⁾ sú veľmi dôležitými nástrojmi verejných politik s pozitívnym vplyvom na občanov. Podporuje preto článok 6 týkajúci sa sociálneho dialógu v rámci vnútroštátnych právnych predpisov.

4.17 Šírenie informácií v členských štátoch (článok 7) je veľmi dôležité pre adekvátny rozvoj migrácie pracovníkov EÚ. Je nevyhnutné, aby mali pracovníci a zamestnávatelia prístup k informáciám, pretože vtedy bude európsky vnútorný trh a trh práce dobre fungovať. Vhodné a dostupné informácie môžu obmedziť zneužívanie zo strany zamestnávateľov a pasívne akceptovanie diskriminácie pracovníkmi.

4.18 EHSV nabáda migrujúcich pracovníkov a ich rodiny, aby tiež využívali existujúce informačné systémy, ako je Your Europe a EURES.

4.19 EHSV víta, že európski sociálni partneri sa vo svojom aktuálnom spoločnom pracovnom programe na obdobie rokov 2012 – 2014 zaoberajú otázkou internej mobility EÚ a hospodárskej migrácie z tretích krajín a navrhuje, aby Európska komisia v spolupráci s Európskou konfederáciou odborových zväzov a BUSINESSEUROPE spustila nové programy s cieľom zlepšiť informovanosť v radoch odborových a zamestnávateľských zväzov na národnej úrovni, umožniť spravodlivejší voľný pohyb európskych pracovníkov a ich rodín a ochranu ich práv.

V Bruseli 19. septembra 2013

Predseda
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Henri MALOSSE

⁽¹⁰⁾ Ú. v. EÚ C 181, 21.6.2012, s. 137 – 142.