

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników

COM(2013) 236 final – 2013/0124 (COD)

(2013/C 341/13)

Sprawozdawca: **Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS**

Współsprawozdawca: **Vladimira DRBALOVÁ**

Parlament Europejski, w dniu 21 maja 2013 r., oraz Rada, w dniu 13 maja 2013 r., postanowiły, zgodnie z art. 46 i 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, zasięgnąć opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie

wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników

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

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 5 września 2013 r.

Na 492. sesji plenarnej w dniach 18–19 września 2013 r. (posiedzenie z 19 września) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny 133 głosami – 2 osoby wstrzymały się od głosu – przyjął następującą opinię:

1. Wnioski i propozycje

1.1 Komitet uważa, że z czterech wolności zapisanych w Traktacie swobodny przepływ pracowników napotyka w praktyce największe przeszkody.

1.2 Zdaniem Komitetu swobodny przepływ pracowników bez przeszkód i dyskryminacji przyczyni się do ochrony praw podstawowych, zwiększy konkurencyjność UE, wydajność przedsiębiorstw i jakość zatrudnienia, gdyż jest to również filar strategii „Europa 2020”.

1.3 Swobodny przepływ pracowników w Europie powinien pozostać priorytetem politycznym UE. Komitet uważa, że dyrektywa przyczyni się do sprawiedliwej i zrównoważonej mobilności.

1.4 EKES popiera wniosek Komisji dotyczący dyrektywy, który ułatwi równe traktowanie i niedyskryminację ze względu na przynależność państwową pracowników europejskich korzystających z prawa do swobodnego przepływu. Niemniej, co Komitet zasygnalizował już w innych opiniach, istnieją również inne przeszkody utrudniające mobilność.

1.5 W celu dalszej eliminacji istniejących przeszkód dla mobilności trzeba przedsięwziąć dodatkowe środki zmierzające do udostępnienia pracownikom migrującym zrozumiałych, opracowanych w językach poszczególnych krajów informacji na temat prawa pracy i przepisów socjalnych. Ponadto powinno

się ustanowić niezależne prawo pracowników do doradztwa. Odpowiednie struktury zajmujące się doradztwem powinny działać w ścisłym powiązaniu z partnerami społecznymi i EURES-em oraz gwarantować, że pracownicy migrujący będą już w państwie pochodzenia informowani o uwarunkowaniach socjalnych i prawnych w państwie docelowym.

1.6 EKES popiera cele, które Komisja pragnie zrealizować za pomocą dyrektywy, takie jak: ochrona praw wynikających z zasady równego traktowania pracowników i ich rodzin w dziedzinie zatrudnienia oraz ich różnych praw społecznych dzięki procedurom administracyjnym i sądowym; działalność stowarzyszeń, organizacji i innych podmiotów prawnych; tworzenie struktur pomocy i nadzoru na szczeblu krajowym; dialog społeczny, a także lepsze informowanie przedsiębiorstw i pracowników. Komitet uważa, że transpozycja dyrektywy do przepisów krajowych zostanie przeprowadzona z poszanowaniem krajowych procedur i praktyk prawnych.

1.7 Komitet popiera wprowadzenie usług informacyjnych i doradczych w zakresie korzystania z mobilności i swobodnego przepływu, by wesprzeć pracowników. Ważne będzie również odpowiednie informowanie pracodawców.

1.8 EKES popiera wysiłki Komisji Europejskiej zmierzające do zmiany i poszerzenia roli EURES-u w celu ułatwienia mobilności oraz zwiększenia zgodności między umiejętnościami a potrzebami rynku pracy.

2. Wniosek dotyczący dyrektywy

2.1 W sprawozdaniu Maria Montiego z maja 2010 r. „Nowa strategia na rzecz jednolitego rynku” podkreśla się, że choć zasada swobodnego przepływu pracowników jest sukcesem z prawnego punktu widzenia, to z prawa tego korzysta się najmniej spośród czterech wolności rynku wewnętrznego. Rozdzźwięk między teorią a praktyką jest widoczny również w wytycznych politycznych na lata 2010–2014, które przedstawił przewodniczący Komisji Europejskiej José Manuel Barroso.

2.2 Komisja proponuje dyrektywę w celu poprawy zastosowania przepisów UE i łatwiejszego korzystania z praw przyznanym pracownikom w ramach swobodnego przepływu. Traktat, a także obowiązujące przepisy europejskie, dają wszystkim obywatelom europejskim prawo do swobodnego przemieszczania się do innego państwa członkowskiego w celu podjęcia pracy i zamieszkania, a także chronią ich przed dyskryminacją ze względu na przynależność państwową w miejscu pracy i gwarantują równe traktowanie.

2.3 W ostatnich latach wprowadzono trzy plany działania⁽¹⁾ na rzecz mobilności pracowników: w 1997, 2002 i 2007 r. Niemniej odsetek pracowników europejskich, którzy korzystają z prawa do mobilności, wynosi w UE 3 %. Komisja, Parlament, Komitet Regionów, EKES i partnerzy społeczni zwrócili uwagę na przeszkody, które w praktyce utrudniają korzystanie z tego prawa:

- niestosowanie się organów krajowych do prawa unijnego (niezgodne przepisy bądź nieprawidłowe stosowanie), co ma negatywny wpływ na pracowników migrujących w UE;
- niestosowanie się pracodawców i radców prawnych do prawa unijnego;
- brak dostępu unijnych pracowników migrujących do informacji lub do środków egzekwowania ich praw.

2.4 Z powodu tych problemów przy wielu okazjach dyskryminacja ze względu na przynależność państwową jest nadal bardzo poważną przeszkodą dla pracowników migrujących w UE.

2.5 Komisja zrealizowała szeroko zakrojony program konsultacji z państwami członkowskimi, partnerami społecznymi, społeczeństwem obywatelskim i specjalistycznymi agencjami, na podstawie których stwierdziła, że najbardziej odpowiednim instrumentem ułatwiającym korzystanie z praw pracowników do swobodnego przepływu jest dyrektywa, która umożliwi jednolite egzekwowanie praw przyznanym na mocy art. 45 TFUE oraz art. 1–10 rozporządzenia (UE) nr 492/2011.

2.6 Zakres zastosowania dyrektywy odnosi się do tych aspektów swobodnego przepływu pracowników, które omówiono w rozporządzeniu (UE) nr 492/2011 gwarantującym równe traktowanie i niedyskryminację w:

- dostępie do zatrudnienia;

— warunkach zatrudnienia i pracy, w szczególności w zakresie wynagrodzenia i zwolnienia;

— dostępu do przywilejów socjalnych i podatkowych;

— członkostwa w związkach zawodowych;

— dostępu do szkolenia;

— dostępu do zasobów mieszkaniowych;

— dostępu dzieci pracowników do edukacji.

2.7 Dyrektywa zobowiąże państwa członkowskie do:

— utworzenia punktów kompleksowej obsługi, które będą informować pracowników migrujących o prawach gwarantowanych przez prawodawstwo europejskie, między innymi o niedyskryminacji i swobodnym przepływie, a także im pomagać i ich ukierunkowywać;

— stworzenia i zagwarantowania na szczeblu krajowym administracyjnych i/lub sądowych środków dochodzenia praw;

— umożliwienia związkom zawodowym, organizacjom pozarządowym i innym podmiotom prawnym wszczynania procedur administracyjnych lub sądowych w celu egzekwowania praw wynikających z art. 45 TFUE, a także z art. 1–10 rozporządzenia (UE) nr 492/2011, w imieniu pracownika i członków jego rodziny lub w celu udzielenia im wsparcia, za ich zgodą, stosownie do krajowych postanowień prawnych;

— lepszego informowania unijnych pracowników migrujących i pracodawców o przepisach europejskich w dziedzinie swobodnego przepływu.

3. Uwagi ogólne: obywatele europejscy a swobodny przepływ

3.1 Unia Europejska powinna wykorzystać wszelkie możliwości rynku pracy, by ożywić wzrost i zatrudnienie, rozwinąć w pełni potencjał jednolitego rynku i stworzyć dynamiczny europejski rynek pracy sprzyjający włączeniu społecznemu, który zapewni lepsze długofalowe perspektywy zatrudnienia. W tym celu trzeba usunąć przeszkody w swobodnym przepływie pracowników i zagwarantować prawa oraz obowiązki pracowników i przedsiębiorstw.

3.2 EKES przyjmuje z zadowoleniem fakt, że w Europejskim Roku Obywateli Komisja przyjęła wniosek dotyczący dyrektywy w celu ułatwienia swobodnego przepływu pracowników europejskich. Jest to jedna z czterech podstawowych wolności (oprócz swobodnego przepływu towarów, kapitału i usług), na których opiera się rynek wewnętrzny, i która została zapisana w Traktacie gwarantującym obywatelom UE przemieszczającym się do innego państwa członkowskiego w celu podjęcia pracy prawo do niedyskryminacji ze względu na przynależność państwową.

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

3.3 W 2011 r. na wniosek prezydencji belgijskiej Komitet sporządził opinię rozpoznawczą ⁽²⁾, w której przeanalizował rolę imigracji w kontekście demograficznym UE. Doszedł do wniosku, że w związku z negatywną sytuacją demograficzną i brakiem równowagi na rynkach pracy Europa musi zwiększyć mobilność wewnętrzną pracowników europejskich i ułatwić imigrację z krajów trzecich.

3.4 W 2009 r. prezydencja czeska również zwróciła się o sporządzenie opinii rozpoznawczej ⁽³⁾, w której wskazano przeszkody w mobilności występujące wciąż na rynku wewnętrznym. Komitet uważa, że pomimo Traktatu i przepisów unijnych obywatele UE pragnący przenieść się lub przemieszczający się ze względu na pracę do innego państwa członkowskiego nadal napotykają wiele problemów, które znacznie utrudniają korzystanie z prawa do swobodnego przepływu. W opinii stwierdzono między innymi, że „mobilność w Europie musi pozostać priorytetem politycznym UE” i że przyjęte postanowienia powinny prowadzić do sprawiedliwej i zrównoważonej mobilności oraz zapobiec dumpingowi socjalnemu i pracy nierejestrowanej.

3.5 Wniosek Komisji dotyczący dyrektywy ułatwi równe traktowanie i niedyskryminację ze względu na przynależność państwową pracownikom korzystającym z prawa do swobodnego przepływu. Istnieją jednak inne przeszkody utrudniające mobilność lub jej zagrażające, na które EKES zwracał uwagę w różnych opiniach ⁽⁴⁾, proponując rozwiązania w takich kwestiach jak:

- okresy przejściowe, które w sposób sektorowy lub ogólny tymczasowo ograniczają swobodny przepływ pracowników będących obywatelami europejskimi;
- przepisy prawa pracy państw członkowskich, które są źródłem przeszkód prawnych i administracyjnych; układy zbiorowe powinny ułatwiać swobodny przepływ pracowników;
- problemy w zakresie opodatkowania i zabezpieczenia społecznego, którym muszą stawić czoła pracownicy przyjezdni w celu skorzystania ze swobodnego przepływu;
- brak znajomości języków;
- niewystarczająca koordynacja systemów publicznych zabezpieczenia społecznego oraz trudności z przenoszeniem i uznawaniem emerytur dodatkowych;
- utrzymujące się poważne problemy z uznawaniem kwalifikacji zawodowych i stopni naukowych;
- trudności w dostępie do ustawicznego szkolenia zawodowego;

⁽²⁾ Dz.U. C 48 z 15.2.2011, ss. 6–13.

⁽³⁾ Dz.U. C 228 z 22.9.2009, ss. 14–23.

⁽⁴⁾ Dz.U. C 68 z 6.3.2012, ss. 11–14, Dz.U. C 191 z 29.6.2012, ss. 103–107.

- brak informacji i doradztwa na temat prawodawstwa europejskiego oraz procedur swobodnego przepływu pracowników, który na szczeblu krajowym dotyczy pracowników, przedsiębiorstw, partnerów społecznych, organizacji pozarządowych, sądów oraz innych podmiotów prawnych;

- brak informacji i doradztwa, udzielanych pracownikom już w państwie pochodzenia, na temat przepisów prawa pracy i prawa socjalnego oraz punktów kontaktowych w państwie docelowym;

- brak możliwości oraz ceny mieszkań, a także brak mieszkań socjalnych;

- dyskryminujące podatki, składki i świadczenia społeczne;

- problemy z dostępem do usług zdrowotnych;

- przeszkody w systemach kształcenia dzieci.

3.6 EKES sporządził również opinie ⁽⁵⁾ w sprawie przepisów dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji z różnych powodów. Uważa, że konieczne jest egzekwowanie i stosowanie zarówno rozporządzenia (UE) nr 492/2011, jak i dyrektywy antydyskryminacyjnych nr 2000/43 i 2000/78 w celu wyeliminowania dyskryminacji z przepisów krajowych, praktyk administracyjnych i prawnych, a także układów zbiorowych i tym samym w celu ułatwienia mobilności pracowników w UE.

3.7 Mobilność uznaje się za zjawisko pozytywne zarówno z punktu widzenia przedsiębiorstw, jak i pracowników, jeżeli odbywa się ona w odpowiedni, dobrowolny i sprawiedliwy sposób. Tak uważają BusinessEurope i Europejska Konfederacja Związków Zawodowych. Dzięki mobilności przedsiębiorstwa mają większe możliwości udzielania zamówień, a pracownicy szerszy wybór miejsc zatrudnienia.

3.8 Swobodny przepływ pracowników, do którego odnosi się omawiany wniosek dotyczący dyrektywy, powinien różnić się od swobody świadczenia usług przez przedsiębiorstwa. EKES przyjął ostatnio opinię ⁽⁶⁾ w sprawie niedawnego wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

3.9 EKES popiera nowo podjęte wysiłki na rzecz lepszego funkcjonowania rynku wewnętrznego UE i środki ułatwiające mobilność poprzez wyeliminowanie istniejących przeszkód. Wniosek dotyczący dyrektywy zobowiąże państwa członkowskie do dostosowania swych przepisów i instytucji, co Komitet popiera. Zaleca jednak, by nie stwarzano procedur biurokratycznych zbędnych z punktu widzenia przedsiębiorstw.

3.10 Władze krajowe oraz organy wspierające i nadzorujące będą czuwać zwłaszcza nad ochroną i równym traktowaniem unijnych pracowników migrujących, którzy są dotknięci niepełnosprawnością.

⁽⁵⁾ Dz.U. C 204 z 18.7.2000, ss. 82–90, Dz.U. C 155 z 29.5.2001, ss. 65–71, Dz.U. C 77 z 31.3.2009, ss. 102–108.

⁽⁶⁾ Dz.U. C 351 z 15.11.2012, ss. 61–64.

4. Uwagi szczegółowe i zalecenia

4.1 Chociaż art. 45 Traktatu i rozporządzenie (UE) nr 492/2011 gwarantują równe traktowanie unijnych migrantów w ramach swobodnego przepływu, jeżeli są one prawidłowo stosowane w państwach członkowskich, to nadal istnieje wiele problemów w ich wdrażaniu. Dlatego też Komitet uważa, że wniosek dotyczący dyrektywy jest odpowiednim instrumentem prawnym, by ułatwić korzystanie z praw przyznanych pracownikom, gdyż umożliwi jednolite osiągnięcie wytyczonych celów po transpozycji do przepisów krajowych. Komitet wyraża życzenie, by Parlament i Rada również poparły ten wniosek dotyczący dyrektywy.

4.2 EKES uważa, że chroniąc prawa wynikające ze swobodnego przepływu pracowników europejskich i gwarantując równe traktowanie, ułatwi się mobilność i wzmocni rynek wewnętrzny. Europejskie przedsiębiorstwa i pracownicy będą mieli nowe możliwości pełnego skorzystania z potencjału europejskiego rynku pracy.

4.3 Zdaniem Komitetu równe traktowanie i niedyskryminacja ułatwią integrację pracowników migrujących i ich rodzin.

4.4 Zarówno Komitet Doradczy ds. Swobodnego Przepływu Pracowników⁽⁷⁾, jak i Europejska Konfederacja Związków Zawodowych oraz BusinessEurope zajęły przychylne stanowisko wobec wniosku dotyczącego dyrektywy. EKES przyjmuje z zadowoleniem wspólne wysiłki europejskich partnerów społecznych, by wesprzeć sprawiedliwą mobilność i migrację ekonomiczną w UE⁽⁸⁾.

4.5 Również Komitet Techniczny⁽⁹⁾, służący swobodnemu przepływowi pracowników, będzie musiał przyjąć nowe wytyczne w celu poprawienia mobilności pracowników.

4.6 W celu dalszej eliminacji istniejących przeszkód dla mobilności trzeba przedsięwziąć dodatkowe środki zmierzające do udostępnienia pracownikom migrującym zrozumiałych, opracowanych w językach poszczególnych krajów informacji na temat prawa pracy i przepisów socjalnych. Ponadto powinno się ustanowić niezależne prawo pracowników do doradztwa. Odpowiednie struktury zajmujące się doradztwem powinny działać w ścisłym powiązaniu z partnerami społecznymi i EURES-em oraz gwarantować, że pracownicy migrujący będą już w państwie pochodzenia informowani o uwarunkowaniach socjalnych i prawnych w państwie docelowym.

4.7 Jeżeli dyrektywa zostanie prawidłowo transponowana do przepisów krajowych, władze publiczne będą zobowiązane do zagwarantowania egzekwowania prawodawstwa europejskiego dotyczącego swobodnego przepływu. Ułatwi ona również działalność pracodawców i radców prawnych, którzy

w rzeczywistości nie znają prawodawstwa europejskiego. Natomiast pracownicy i ich rodziny będą mieli większy dostęp do informacji i ochrony praw.

4.8 EKES popiera cztery cele wskazane przez Komisję:

- ograniczenie dyskryminacji unijnych pracowników migrujących ze względu na przynależność państwową;
- usunięcie różnic między teoretycznymi prawami unijnych pracowników migrujących a ich rolą i stosowaniem w praktyce poprzez ułatwianie prawidłowego wdrażania przepisów;
- zmniejszanie liczby przypadków nieuczciwych praktyk stosowanych wobec unijnych pracowników migrujących;
- wzmacnianie pozycji unijnych pracowników migrujących, aby mogli egzekwować swe prawa.

4.9 Komitet w pełni zgadza się z celem dyrektywy (art. 1), którym jest jednolite zastosowanie i egzekwowanie praw przyznanych na mocy art. 45 TFUE oraz art. 1–10 rozporządzenia (UE) nr 492/2011. Całkowicie popiera również zakres stosowania (art. 2), który obejmuje aspekty swobodnego przepływu pracowników omówione w rozporządzeniu.

4.10 EKES uważa, że rozporządzenie i dyrektywa chronią prawa pracowników transgranicznych, którzy są również pracownikami europejskimi korzystającymi z prawa do swobodnego przepływu.

4.11 Komitet opowiada się również za tym, by gwarancja ochrony prawa do równego traktowania, środki dochodzenia praw i terminy zostały uwzględnione w systemach i procedurach administracyjnych oraz prawnych we wszystkich państwach członkowskich (art. 3). Zaleca jednak państwom członkowskim ograniczenie liczby procedur administracyjnych i prawnych, tak by były one dostępne dla pracowników i członków ich rodzin.

4.12 EKES popiera również treść art. 4: „Państwa członkowskie dopilnowują, aby stowarzyszenia, organizacje i inne podmioty prawne, które mają, zgodnie z kryteriami ustanowionymi przez prawo krajowe, uzasadniony interes w zapewnieniu przestrzegania przepisów niniejszej dyrektywy, mogły brać udział, w imieniu pracownika i członków jego rodziny lub w celu udzielenia im wsparcia, za ich zgodą, we wszelkim postępowaniu sądowym lub administracyjnym ustanowionym celem egzekwowania praw wynikających z art. 45 traktatu i art. 1–10 rozporządzenia (UE) nr 492/2011” bez uszczerbku dla krajowego prawa procesowego dotyczącego reprezentacji i obrony przed sądem. W tym zakresie zasadnicze znaczenie ma rola, którą w ustawodawstwie krajowym przyznaje się związkowi zawodowemu i która powinna zostać uwzględniona w dyrektywie.

⁽⁷⁾ Posiedzenie z dnia 30 października 2012 r.

⁽⁸⁾ Wspólny program europejskich partnerów społecznych (2012–2014): mobilność, migracja ekonomiczna i integracja pracowników migrujących na rynku pracy.

⁽⁹⁾ Przewidziany w rozporządzeniu (UE) nr 492/2011.

4.13 Komitet popiera art. 5, który zobowiązuje państwa członkowskie do wyznaczenia struktury lub organu, których zadaniem jest promowanie, analiza, monitorowanie i wspieranie równego traktowania. EKES zgadza się, że te konkretne zadania można powierzyć – zależnie od uwarunkowań w poszczególnych krajach – nowo utworzonym strukturalnym lub już istniejącym agencjom krajowym, które mają podobne cele w zakresie równego traktowania i niedyskryminacji. W tę decyzję powinni zostać obowiązkowo zaangażowani, w ramach systemów działających w poszczególnych krajach, krajowi partnerzy społeczni. W obydwu przypadkach struktury i agencje muszą wyraźnie włączyć te nowe uprawnienia do swych kompetencji oraz uzyskać odpowiednie zasoby ludzkie i finansowe na realizację nowych zadań. Komitet proponuje, by te agencje i organy były całkowicie niezależne od rządów. Jednocześnie w ramach systemów krajowych partnerzy społeczni na szczeblu krajowym i regionalnym powinni brać odpowiedni udział w pracach tych organów.

4.14 W dyrektywie pominięto rolę inspekcji pracy i urzędu pracy, które – w ramach transpozycji dyrektywy – powinny zadbać o egzekwowanie norm równego traktowania w umowach o pracę, układach zbiorowych i systemach ochrony socjalnej. Komitet proponuje, by kwestię tę zawarto w dyrektywie.

4.15 EKES popiera cztery kompetencje, które należy powierzyć tym organom (art. 5 ust. 2), takie jak pomoc prawna lub pomoc innego rodzaju, badania, sprawozdania i informacje.

4.15.1 System punktów kompleksowej obsługi może być bardzo istotny dla przekazania pracownikom migrującym informacji i wytycznych dotyczących sposobu życia i pracy w każdym państwie członkowskim. Trzeba ściśle włączyć w to partnerów społecznych, którzy ponadto powinni współpracować z punktami informacyjnymi i punktami pomocy już istniejącymi na szczeblu regionalnym, krajowym i europejskim, jak również z organami kształcenia ustawicznego. Konieczne jest utrzymanie i wsparcie zasadniczej roli portalu EURES,

gdyż jest to istotny instrument UE koncentrujący się zarówno na mobilności członków, jak i na lepszym dostosowaniu umiejętności do potrzeb rynku pracy. Także w tym względzie trzeba nadal zapewniać – a nawet zwiększyć – udział partnerów społecznych.

4.16 EKES uważa, że dialog społeczny między partnerami na rynku pracy, a także trójstronna debata między rządem, organizacjami związkowymi i stowarzyszeniami pracodawców oraz dialog ze społeczeństwem obywatelskim⁽¹⁰⁾ są bardzo istotnymi narzędziami polityki publicznej i wywierają pozytywny wpływ na obywateli. Popiera zatem art. 6 dotyczący dialogu społecznego w ramach krajowych porządków prawnych.

4.17 Rozpowszechnianie informacji w państwach członkowskich (art. 7) ma bardzo duże znaczenie dla odpowiedniego przebiegu migracji pracowników unijnych. Istotne jest, by pracownicy i pracodawcy mieli dostęp do informacji, gdyż w ten sposób dobrze będą funkcjonować rynek wewnętrzny i europejski rynek pracy. Odpowiednie i dostępne informacje mogą ograniczyć nadużycia ze strony pracodawców i bierną akceptację dyskryminacji przez pracowników.

4.18 EKES zachęca pracowników migrujących i ich rodziny do wykorzystania również istniejących systemów informacji, takich jak Twoja Europa i EURES.

4.19 EKES przyjmuje z zadowoleniem fakt, że europejscy partnerzy społeczni omawiają kwestię mobilności wewnętrznej w UE i migracji ekonomicznej z krajów trzecich w ramach swego obecnego wspólnego programu na lata 2012–2014, i proponuje, by Komisja Europejska uruchomiła nowe programy we współpracy z Europejską Konfederacją Związków Zawodowych i BusinessEurope w celu poprawy komunikacji między organizacjami związkowymi i stowarzyszeniami pracodawców na szczeblu krajowym, a także ułatwienia bardziej sprawiedliwego, swobodnego przepływu pracowników europejskich i ich rodzin oraz ochrony ich praw.

Bruksela, 19 września 2013 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Henri MALOSSE

⁽¹⁰⁾ Dz.U. C 181 z 21.6.2012, ss. 137–142.