



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 26.4.2013
COM(2013) 236 final

2013/0124 (COD)

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

**om åtgärder som underlättar utövandet av arbetstagares rättigheter i samband med fri
rörlighet för arbetstagare**

(Text av betydelse för EES)

{SWD(2013) 148 final}

{SWD(2013) 149 final}

MOTIVERING

1. BAKGRUND TILL FÖRSLAGET

Allmän bakgrund

Den fria rörligheten för arbetstagare är en av de fyra grundläggande friheterna inom den inre marknaden. Den är en av Europeiska unionens grundläggande värderingar och en hörnsten i EU-medborgarskapet. I artikel 45 i EUF-fördraget fastställs rätten för EU-medborgare att flytta till en annan medlemsstat för att arbeta där. Detta omfattar särskilt rätten att inte utsättas för diskriminering på grund av nationalitet när det gäller anställning, lön och övriga arbetsvillkor. Detta innebär också att omotiverade hinder för den fria rörligheten för arbetstagare inom Europeiska unionen ska avlägsnas. I artikel 15.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna bekräftas att varje unionsmedborgare har rätt att söka arbete, arbeta, etablera sig samt tillhandahålla tjänster i varje medlemsstat.

I förordning (EU) nr 492/2011¹ fastställs de rättigheter som följer av den fria rörligheten för arbetstagare och de områden där diskriminering på grund av nationalitet är förbjuden, i synnerhet²

- tillträde till arbetsmarknaden,
- arbetsvillkor,
- sociala förmåner och skatteförmåner,
- tillgång till utbildning,
- medlemskap i fackföreningar,
- bostadsfrågor och
- tillgång till skolutbildning för barn.

Artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011 är direkt tillämpliga i samtliga medlemsstater. Detta innebär att det inte är nödvändigt att anta nationell lagstiftning för att införliva dessa bestämmelser. Alla nationella myndigheter oavsett nivå och alla arbetsgivare, oavsett om de är offentliga eller privata, måste tillämpa och respektera de rättigheter som följer av dessa bestämmelser.

EU-medborgare som vill flytta, eller som faktiskt flyttar, till en annan medlemsstat för att arbeta där stöter trots detta fortfarande på problem vid utövandet av sina rättigheter. De svårigheter som de möter förklarar i viss mån varför den geografiska rörligheten mellan EU-länderna ligger kvar på en förhållandevis låg nivå. Enligt EU:s arbetskraftundersökning var under 2011 endast 3,1 % av de europeiska medborgarna i arbetsför ålder (15-64 år) bosatta i en annan medlemsstat än sin egen³.

¹ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 av den 5 april 2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen (EUT L 141, 27.5.2011, s. 1). Denna förordning är en kodifiering av rådets förordning (EEG) nr 1612/68 och dess efterföljande ändringar.

² För en fullständig beskrivning av de rättigheter som följer av artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011, se kommissionens meddelande *Arbetskraftens fria rörlighet bekräftas: rättigheter och viktiga utvecklingar* (KOM(2010) 373 slutlig, 13.7.2010) tillsammans med arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar.

³ Eurostat, *European Union Labour Force Survey 2011*. Det bör dock noteras att tillgängliga uppgiftskällor tenderar att underskatta antalet unionsmedborgare som bor och/eller arbetar i andra

En Eurobarometer från 2009 visade att även om 60 % av EU-medborgarna ansåg att fri rörlighet för arbetstagare var bra för den europeiska integrationen, så var det endast 48% som tyckte att den var positiv för enskilda. En senare Eurobarometer (från september 2011)⁴ visade dessutom att 15 % av EU-medborgarna inte kan tänka sig att arbeta i en annan medlemsstat, eftersom de anser att det finns för många hinder för detta.

I sin rapport av den 20 mars 2009 om problemen med och framtidsutsikterna för unionsmedborgarskapet framhöll också Europaparlamentet att det fortfarande finns hinder för möjligheterna att utnyttja rättigheter i andra medlemsstater. Parlamentet uppmanade kommissionen att utifrån resultaten från ett offentligt samråd utarbeta en förteckning över hinder för utövandet av EU-medborgarnas rättigheter och lägga fram särskilda förslag för att ta itu med dessa hinder.

Därefter uppmanade Europaparlamentet, i sin resolution av den 25 oktober 2011 om att främja arbetskraftens rörlighet inom Europeiska unionen, kommissionen och medlemsstaterna ”att garantera korrekt genomförande av befintlig lagstiftning om icke-diskriminering, [och] vidta praktiska åtgärder för att genomdriva principen om likabehandling av rörliga arbetstagare [...]”⁵.

I sina slutsatser från mars 2009 om arbetskraftens yrkesmässiga och geografiska rörlighet och om fri rörlighet för arbetstagare inom Europeiska unionen uppmanade rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) kommissionen och medlemsstaterna att ”främja åtgärder som stöder arbetsrelaterad och social rörlighet samt lika behandling och icke-diskriminering av migrerande arbetstagare i enlighet med regelverket” och att ”vidareutveckla lämpliga strategier och verktyg för att identifiera och analysera hinder mot geografisk och yrkesmässig rörlighet för arbetstagare och att effektivt bidra till att avlägsna befintliga hinder i enlighet med fördragen”.

Mario Monti underströk i sin rapport *En ny strategi för den inre marknaden* av den 9 maj 2010 att den allmänna fria rörligheten för arbetstagare är en framgång ur rättslig synvinkel, men att det är den minst utnyttjade av de fyra friheterna på den inre marknaden. I rapporten påpekas att de flesta européer ser alltför många svårigheter med att arbeta i andra EU-länder och att det fortfarande finns en rad rättsliga och administrativa hinder för den fria rörligheten för arbetstagare. Enligt rapporten är det dessutom hindren på detta område som är svårast att åtgärda.

Kommissionen betonade i sitt meddelande *Arbetskraftens fria rörlighet bekräftas: rättigheter och viktiga utvecklingar*⁶ från juli 2010 att den avsåg att undersöka hur man kan tillfredställa de nya behov och krav (inte minst till följd av nya mobilitetsmönster) som migrerande arbetstagare inom unionen och deras familjemedlemmar har, och att i samband med den nya strategin för den inre marknaden överväga hur man kan främja och förbättra mekanismerna

medlemsstater, antingen för att dessa inte registrerar sig som boende i andra medlemsstater eller för att de befintliga undersökningarna framför allt omfattar personer som är ”stadigvarande bosatta” i ett land och inte korttidsmigrerande arbetstagare (t.ex. de som endast stannar några månader).

⁴ Eurobarometer 363 *Internal Market: Awareness, Perceptions and Impacts*, september 2011 http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_363_en.pdf

⁵ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/seance_pleniere/textes_adoptes/provisoire/2011/10-25/0455/P7_TA-PROV\(2011\)0455_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/seance_pleniere/textes_adoptes/provisoire/2011/10-25/0455/P7_TA-PROV(2011)0455_EN.pdf)

⁶ KOM(2010) 373 slutlig, 13.7.2010.

för ett konkret genomförande av principen om likabehandling för EU-arbetstagare och deras familjemedlemmar när dessa utnyttjar sin rätt till fri rörlighet.

Denna målsättning gavs ytterligare tonvikt i *Rapport om EU-medborgarskapet 2010: Att undanröja hindren för EU-medborgarnas möjligheter att utöva sina rättigheter*⁷ av den 27 oktober 2010. Kommissionen identifierade skillnader och fel vid tillämpningen av EU-lagstiftningen om rätten till fri rörlighet som ett av de största hinder som EU-medborgarna möter vid utövandet av sina rättigheter enligt EU-lagstiftningen. Följaktligen tillkännagav kommissionen sin avsikt att ”underlätta den fria rörligheten för EU-medborgare och deras familjemedlemmar från tredje land genom en strikt tillämpning av EU-lagstiftningen på området, inklusive bestämmelserna om icke-diskriminering, genom att främja en effektivisering av nationella förfaranden och ökade kunskaper om EU-rätten bland berörda yrkesgrupper samt genom att öka informationen till EU-medborgarna om deras rätt till fri rörlighet”⁸.

I samband med sitt sysselsättningspaket tillkännagav kommissionen i meddelandet *Att skapa förutsättningar för en återhämtning med ökad sysselsättning*⁹ av den 18 april 2012 sin avsikt att ”lägga fram ett lagstiftningsförslag [...] till stöd för rörliga arbetstagare (information och rådgivning) vid utövandet av rättigheter i enlighet med fördraget och förordning (EU) nr 492/2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen”

I de politiska riktlinjerna för Europeiska kommissionen 2010-2014 framhöll även kommissionens ordförande José Manuel Barroso klyftan mellan teori och praktik och uppmanade till att förverkliga principen om fri rörlighet och likabehandling i medborgarnas vardag. I sitt tal om tillståndet i unionen den 12 september 2012, underströk Barroso behovet av att skapa en europeisk arbetsmarknad och att göra det lika lätt för medborgarna att arbeta i ett annat land som i det egna¹⁰.

Klyftan mellan de rättigheter som EU-medborgare har i teorin och vad som händer i praktiken har också betonats i flera rapporter, och i allt större utsträckning uppmanas Europeiska unionen att agera i frågan¹¹. År 2013 har utsetts till Europaåret för medborgarna¹². Det inriktas på medborgarnas rättigheter och på EU:s åtgärder för att se till att dessa rättigheter verkligen tillämpas till förmån för medborgarna och för EU som helhet.

Under åren har kommissionen tagit emot ett stort antal klagomål från medborgare som vill flytta, eller som faktiskt har flyttat, till ett annat EU-land för att arbeta där och vars rättigheter inte respekteras. Medborgarna känner sig oskyddade i värdmedlemsstaten och utan möjlighet att övervinna de hinder som de står inför.

Problem

⁷ KOM(2010) 603.

⁸ Åtgärd 15 i KOM(2010) 603.

⁹ COM(2012) 173 final, 18.4.2012

¹⁰ <http://ec.europa.eu/soteu2012/>

¹¹ Europaparlamentets rapport om att främja arbetskraftens rörlighet inom Europeiska unionen, juli 2011, och yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om fastställande av kvarvarande hinder för rörlighet på inre arbetsmarknaden, mars 2009.

¹² Europaparlamentets och rådets beslut nr 1093/2012/EU av den 21 november 2012 om Europaåret för medborgarna (2013) (EUT L 325, 23.11.2012, s. 1).

Det finns en mångfald av exempel på hinder och problem:

a) Offentliga myndigheter som inte följer EU-lagstiftningen (icke överensstämmande lagstiftning eller felaktig tillämpning) och effekten på migrerande arbetstagare inom unionen

Problemen med bristande överensstämmelse i medlemsstaternas nationella lagstiftning och allmänna praxis kvarstår och fortsätter att rapporteras till kommissionen. Dessa problem omfattar bland annat att

- olika villkor tillämpas vid rekrytering av EU-medborgare,
- nationalitet görs till villkor för tillgång till tjänster som inte omfattas av undantaget i artikel 45.4 i EUF-fördraget,
- nationalitetskvoter införs för EU-medborgare (t.ex. inom professionell idrott),
- olika arbetsvillkor tillämpas för EU-medborgare (ersättningar, karriärmöjligheter, lönegrader, etc.),
- tillgång till sociala förmåner förenas med villkor som är lättare att uppfylla för egna medborgare än för andra EU-medborgare (t.ex. ett bosättningsvillkor),
- yrkesmässiga kvalifikationer och erfarenheter från andra medlemsstater inte beaktas eller beaktas på ett annat sätt än de som erhållits i värdmedlemsstaten vad gäller tillträde till arbetsmarknaden (t.ex. att den senare kategorin värderas högre),
- nationell lagstiftning innehåller ett villkor om bosättning för att migrerande arbetstagare inom unionen och deras familjemedlemmar ska ha rätt till studiemedel, trots väletablerad rättspraxis från Europeiska unionens domstol på detta område,
- gränsarbetare diskrimineras.

b) Arbetsgivare och juridiska rådgivare som inte följer EU-lagstiftningen

Uppgifter som samlats in av experter och av kommissionen¹³ tyder på att det finns ett återkommande problem med att offentliga och privata arbetsgivare inte är medvetna om EU:s regler, oavsett om den nationella lagstiftningen överensstämmer eller inte. Bristande kännedom och förståelse förefaller vara de främsta orsakerna till detta problem, särskilt när det gäller privata arbetsgivare (t.ex. att endast personer bosatta i landet en viss tid kan ansöka om en ledig plats, att tidigare arbetslivserfarenhet eller yrkeskvalifikationer som förvärvats i en annan medlemsstat inte erkänns eller att orimliga språkrav ställs).

Juridiska rådgivare är inte heller alltid medvetna om eller bekanta med unionslagstiftningen om fri rörlighet för arbetstagare.

c) Migrerande arbetstagare inom unionen har inte tillgång till information eller medel för att ta till vara sina rättigheter

I flera undersökningar¹⁴ anger medborgarna att de inte vet vart de ska vända sig när de möter problem vid utövandet av sina rättigheter i EU. Det finns också belegg för att migrerande arbetstagare har svårt att få tillgång till det skydd som finns för dem, t.ex. för att de inte

¹³ Se nedan under punkt 2.

¹⁴ Eurobarometer 363 *Internal Market: Awareness, Perceptions and Impacts*, september 2011 http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_363_en.pdf

känner till de nationella förfarandena och systemen, för att de saknar tillräckliga språkkunskaper eller för att kostnaderna för juridisk rådgivning och hjälp är alltför höga.

De problem som konstaterats påverkar också EU-medborgare som flyttar till en annan medlemsstat för att få anställning och kommer tillbaka till sin ursprungsmedlemsstat för att arbeta.

Mål

För att ta itu med dessa problem har särskilda mål identifierats:

- Att minska diskriminering på grund av nationalitet av migrerande arbetstagare inom unionen.
- Att minska klyftan mellan teori och praktik vad gäller rättigheterna för migrerande arbetstagare inom unionen, genom att underlätta ett korrekt genomförande av gällande lagstiftning.
- Att minska förekomsten av praxis som är orättvis mot migrerande arbetstagare inom unionen.
- Att öka möjligheterna för migrerande arbetstagare inom unionen att själva se till att deras rättigheter respekteras.

2. RESULTAT AV SAMRÅD MED BERÖRDA PARTER OCH KONSEKVENSBEDÖMNING

2.1. Samråd med berörda parter

a) Nätverk av experter på fri rörlighet för arbetstagare

Nätverket för juridiska experter på fri rörlighet för arbetstagare rapporterar årligen om rättsläget i unionen¹⁵.

Den första rapporten¹⁶, som slutfördes i januari 2011, fokuserar på efterlevnaden av rätten till likabehandling på grundval av nationalitet när det gäller migrerande arbetstagare i unionen och på den befintliga rättsliga ramen i varje medlemsstat. I rapporten dras slutsatsen att denna rätt sällan skyddas och garanteras på samma nivå som rätten till likabehandling på andra grunder (t.ex. ras, ålder och kön). Migrerande arbetstagare inom unionen betraktas fortfarande i de flesta EU-länder mer som arbetstagare från tredjeländer än som jämställda med nationella arbetstagare. Många av de migrerande arbetstagarna inom unionen som diskrimineras på

¹⁵ De årliga europeiska rapporter som nätverket tillhandahåller sedan 2006 finns på följande länk: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=3&policyArea=750&subCategory=758&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=en>:

De baseras på årliga nationella rapporter för varje medlemsstat som finns på <http://ec.europa.eu/social/keydocuments.jsp?type=0&policyarea=25&underkategori=475&land=0&year=0&advsearchkey=%22Den+nationella+report%22&mode=advancedsubmit&langId=sv>

¹⁶ Tematisk rapport om tillämpningen av förordning (EEG) nr 1612/68, januari 2011: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=475&langId=en>

grundval av nationalitet måste förlita sig på en generös tolkning av den nationella lagstiftning som antagits för att genomföra EU:s direktiv om bekämpning av diskriminering på andra grunder.

I den andra rapporten, som lades fram i oktober 2011, gavs en översikt av de huvudsakliga problemen rörande tillämpningen av bestämmelserna om fri rörlighet för arbetstagare i varje medlemsstat. Några av dessa problem, uppenbarligen systematiska i vissa medlemsstater, utgör helt enkelt olaglig diskriminering. De flesta av problemen kommer från indirekt diskriminering eller omotiverade begränsningar av arbetstagarnas rätt till fri rörlighet. Detta gäller till exempel bosättningskriterium som villkor för vissa sociala och skattemässiga förmåner, orimliga språkkrav eller medlemsstater som inte beaktar år i ett liknande arbete i andra medlemsstater vid beräkningen av en offentligt anställd tjänstemans tjänsteår och därmed sammanhängande förmåner.

b) Diskussion i rådgivande kommittén för fri rörlighet för arbetstagare

Hindren för den fria rörligheten för arbetstagare, problemen med diskriminering på grund av nationalitet och behovet av att bättre tillämpa de nuvarande EU-reglerna diskuterades vid en rad möten i rådgivande kommittén för fri rörlighet för arbetstagare mellan oktober 2010 och oktober 2012. Ledamöterna i rådgivande kommittén, som består av företrädare för medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på europeisk och nationell nivå, ombads också svara på ett frågeformulär som utarbetats av kommissionen. Frågeformuläret utformades för att ta reda på vilka åtgärder som vidtas på nationell nivå för att informera, bistå, stödja och skydda EU:s arbetstagare i samband med tillämpningen av förordning (EU) nr 492/2011.

Ledamöterna i kommittén betonade vikten av att de befintliga rättigheterna effektivt tillämpas i praktiken. Förslagen till åtgärder för att uppnå detta sträckte sig från aktiviteter för att höja medvetenheten om reglerna till en striktare tillämpning av dem, samt bättre tillgång till information och stöd för migrerande arbetstagare inom unionen. Under mötet i rådgivande kommittén för fri rörlighet för arbetstagare den 30 oktober 2012 uttryckte sig arbetsmarknadens parter, både Europeiska fackliga samorganisationen och BusinessEurope, i stort sett positivt om förslaget till direktiv.

c) Offentligt samråd

Kommissionen har genomfört ett offentligt samråd mellan juni och augusti 2011. Medborgare, nationella myndigheter, fackföreningar, arbetsgivarorganisationer och föreningar (icke-statliga organisationer, sammanslutningar av oberoende yrkesutövare m.fl.) gav sina synpunkter på de största problem arbetstagare möter när de utövar sin rätt till fri rörlighet, på den nuvarande nivån av skyddet för arbetstagare och på behovet för EU att agera för att hjälpa arbetstagare att utnyttja sina rättigheter fullt ut.

Sammanlagt lämnades 243 svar in, varav 169 från medborgare och 74 från organisationer (inklusive nationella myndigheter). Bland organisationerna var fackföreningar de mest aktiva när det gäller att ge sina synpunkter (27% av de svarande), följda av icke-statliga organisationer (17%), nationella myndigheter (15%) och arbetsgivarorganisationer (12%).

Merparten av de svarande höll med om att EU:s arbetstagare behöver ett bättre skydd mot diskriminering på grund av nationalitet. Fackföreningar, icke-statliga organisationer, privata företag, regionala och lokala myndigheter samt medborgare menade att antagandet av EU-

lagstiftning är den viktigaste åtgärden att vidta. De nationella myndigheternas åsikter gick isär. Arbetsgivarna pekade på att en ökad medvetenhet är mycket viktig. En majoritet av de svarande ansåg att skapandet av kontaktpunkter eller strukturer i medlemsstaterna är en viktig åtgärd. Även utbyte av praxis mellan EU-länderna ansågs vara ett viktigt verktyg, medan ideella organisationer, fackföreningar, privata företag och regionala myndigheter¹⁷ framhöll vikten av stödorganisationer.

2.2. Konsekvensbedömning

I enlighet med sin politik för bättre lagstiftning har kommissionen genomfört en konsekvensbedömning av alternativen till åtgärder, på grundval av en extern undersökning¹⁸ som slutfördes i april 2012¹⁹.

De olika alternativen erbjuder olika hög grad av EU-intervention: bibehålla status quo, genomföra förändringar utan reglering eller reglera. Det senare alternativet omfattar olika scenarier som varierar från mjuk intervention (med ett icke bindande rättsligt instrument, t.ex. en rekommendation) till största möjliga intervention i form av ett bindande rättsligt instrument, t.ex. ett direktiv.

Alla dessa alternativ analyserades i ljuset av de allmänna målen.

Konsekvensbedömningen visade att en bindande lagstiftning skulle ha en påtaglig effekt på utövandet av rätten till fri rörlighet. Ett bindande rättsligt instrument, som inför skyldigheter för medlemsstaterna att anta lämpliga åtgärder för att se till att ett väl fungerande system för information och rådgivning finns tillgängligt för medborgarna, är ett effektivt och ändamålsenligt sätt att uppnå de angivna målen.

Det rekommenderade alternativet är ett direktiv, i kombination med andra initiativ som exempelvis gemensamma riktlinjer i särskilda frågor antagna av tekniska kommittén för fri rörlighet för arbetstagare²⁰. En gemensam vägledning skulle vara ett sätt att bemöta problemet med tillämpningen av EU-lagstiftningen när det gäller fri rörlighet för arbetstagare.

Ett direktiv som inför åtgärder till stöd för de migrerande arbetstagare i unionen som möts av hinder för den fria rörligheten skulle syfta till att öka medvetenheten hos de nationella myndigheterna om frågan och öka deras insatser för att motverka diskriminering på grund av nationalitet. Genom att öka frågans synlighet skulle medborgarna bli mer informerade om sina rättigheter och medvetenheten höjas hos offentliga och privata arbetsgivare samt andra parter (icke-statliga organisationer, arbetsmarknadens parter osv.). Dessutom skulle ett direktiv, utan att ge upphov till ytterligare bördor för arbetsgivarna, avsevärt bidra till en bättre förståelse

¹⁷ En sammanfattning av de inlämnade svaren finns i bilagorna 7 och 8 i arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar som bifogas detta förslag, *Initiative to support EU migrant workers in the exercise of their rights to free movement*.

¹⁸ Flerdelat ramavtal VT 2011/012, *Study to analyse and assess the socio-economic and environmental impact of possible EU initiatives in the area of freedom of movement of workers, in particular with regard to the enforcement of the current EU provisions* (VC/2011/0476).

¹⁹ *Study to analyse and assess the impact of possible EU initiatives in the area of freedom of movement for workers, in particular with regard to the enforcement of current provisions*, undersökningen genomförd av Ramboll: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=474&langId=en>

²⁰ Den tekniska kommittén, inrättad enligt förordning (EU) nr 492/2011, består av företrädare för medlemsstaterna.

och efterlevnad av EU-lagstiftningen genom att kräva att medlemsstaterna ser till att berörda parter är bättre informerade. Genom att införa en särskild möjlighet till prövning vid en eventuell kränkning av rättigheterna enligt artikel 45 i EUF-fördraget, och möjliggöra för tredje part att ingripa på de migrerande arbetstagarnas vägnar, blir det dessutom lättare för medborgarna att utöva sina rättigheter och få stöd i detta.

Utkastet till konsekvensbedömning godkändes av konsekvensbedömningsnämnden i juli 2012. Nämndens yttrande, den slutliga konsekvensbedömningen och sammanfattningen av den offentliggörs tillsammans med detta förslag.

3. FÖRSLAGETS RÄTTSLIGA ASPEKTER

3.1. Allmän bakgrund – Sammanfattning av den föreslagna åtgärden

Detta förslag till direktiv syftar till att förbättra och fördjupa den praktiska tillämpningen av artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011 i Europeiska unionen som helhet genom att införa en allmän gemensam ram av lämpliga bestämmelser och åtgärder för att underlätta en bättre och mer enhetlig tillämpning av rättigheter enligt EU-lagstiftningen om arbetstagare och deras familjemedlemmar när de utövar sin rätt till fri rörlighet.

Genom förslaget till direktiv införs särskilt rättsliga skyldigheter att:

- Garantera att migrerande arbetstagare inom unionen har tillgång till en lämplig möjlighet till prövning på nationell nivå. Alla arbetstagare i EU som anser att de har utsatts för diskriminering på grund av nationalitet bör kunna utnyttja lämpliga administrativa och/eller rättsliga förfaranden för att ifrågasätta den diskriminerande behandlingen.
- Ge arbetstagare ett ytterligare skydd genom att se till att föreningar, organisationer eller andra juridiska personer som har ett berättigat intresse av att främja rätten till fri rörlighet för arbetstagare kan använda sig av alla administrativa eller rättsliga förfaranden till stöd för migrerande arbetstagare inom unionen eller på deras vägnar om det har skett en kränkning av deras rättigheter.
- Inrätta strukturer eller organ på nationell nivå som ska främja utövandet av rätten till fri rörlighet genom att tillhandahålla information, stöd och hjälp till migrerande arbetstagare inom unionen som drabbats av diskriminering på grund av nationalitet.
- Ge arbetsgivare, arbetstagare och andra berörda parter lättillgänglig och relevant information för att öka medvetenheten om dessa frågor.
- Främja en dialog med berörda icke-statliga organisationer och med arbetsmarknadens parter.

3.2. Rättslig grund

Detta förslag grundar sig på artikel 46 i EUF-fördraget, samma rättsliga grund som för förordning (EU) nr 492/2011, där antagandet av förordningar eller direktiv i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet föreskrivs.

3.3. Subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna

De problem som konstaterats när det gäller tillämpningen och efterlevnaden av EU-lagstiftningen om fri rörlighet för arbetstagare, särskilt av förordning (EU) nr 492/2011, är knutna till de mål som anges i artikel 3.3 i EU-fördraget, enligt vilken EU ska inrätta en inre marknad byggd på en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft där full sysselsättning och sociala framsteg eftersträvas, samt i artiklarna 45 (fri rörlighet för arbetstagare inom unionen och förbud mot diskriminering av arbetstagare från medlemsstaterna på grund av nationalitet) och 18 i EUF-fördraget (förbud mot diskriminering av EU-medborgare på grund av nationalitet).

Den gällande EU-lagstiftningen måste tillämpas korrekt och effektivt. Skillnader i hur förordning (EU) nr 492/2011 tillämpas och verkställs i de olika medlemsstaterna är till skada för en väl fungerande fri rörlighet som grundläggande frihet. Det finns uppgifter som tyder på att det är mycket svårt att uppfylla kraven på lika villkor för arbetstagare som utövar sin rätt till fri rörlighet inom EU. Den klarhet och rättssäkerhet som krävs kan under dessa förhållanden bara uppnås på EU-nivå.

Målen för förslaget kan inte i tillräcklig utsträckning uppnås av medlemsstaterna och åtgärder på EU-nivå är därför nödvändiga.

I enlighet med proportionalitetsprincipen går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målen. I syfte att förbättra tillämpningen och efterlevnaden av förordning (EU) nr 492/2011 i praktiken föreslås förebyggande åtgärder, till exempel en garanti för lämpliga möjligheter till prövning och tillhandahållande av information och råd i enlighet med nationella traditioner och praxis.

Med tanke på de föreslagna åtgärdernas karaktär kommer direktivet att ge medlemsstaterna frihet att välja de åtgärder som bäst passar deras nationella rättsliga system och förfaranden.

3.4. Närmare redogörelse för förslaget

3.4.1. KAPITEL I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

3.4.1.1. Artikel 1 – Syfte

Artikel 45 i EUF-fördraget är en bestämmelse i EU-lagstiftningen som är direkt tillämplig i medlemsstaternas nationella rättsordningar och som direkt ger EU-medborgarna rätt att flytta till en annan medlemsstat för att arbeta och där anta erbjudanden om anställning, arbeta utan arbetstillstånd, att vara bosatt där i detta syfte och att stanna där även när anställningen har upphört. Den ger också rätt att åtnjuta samma behandling som medlemsstatens egna medborgare när det gäller tillträde till arbetsmarknaden, lön och övriga arbets- och anställningsvillkor. Den innebär därför att alla former av diskriminering på grund av nationalitet (direkt eller indirekt) vid utövandet av dessa rättigheter ska avskaffas, samt att alla omotiverade hinder för rätten till fri rörlighet avlägsnas²¹.

²¹ Se särskilt domstolens dom av den 16 mars 2010 i mål C-325/08, *Olympique Lyonnais SASP mot Olivier Bernard, Newcastle United FC*, REU 2010, s. I-2177.

Förordning (EU) nr 492/2011 är också en rättsakt som till sin natur är direkt tillämplig i medlemsstaterna, och dessa behöver inte vidta genomförandeåtgärder för att deras medborgare ska kunna åberopa de rättigheter som den förordningen ger.

Detta förslag kommer att underlätta efterlevnaden av de rättigheter som förordningen (EU) nr 492/2011 ger individer, och som återfinns i artiklarna 1–10 i kapitel I ”Anställning, likabehandling och arbetstagarnas familjer”. Det rör framför allt tillgång till arbetsmarknaden (artiklarna 1–6 i avsnitt 1, ”Villkor för anställning”), likabehandling i fråga om anställnings- och arbetsvillkor (artiklarna 7–9 i avsnitt 2, ”Anställning och lika behandling”) och ifråga om arbetstagarnas familjemedlemmar (artikel 10 i avsnitt 3, ”Arbetstagarnas familjer”).

Detta förslag till direktiv berör inte kapitel II i förordning (EU) nr 492/2011, ”Förmedling av lediga platser och platsansökningar” (artiklarna 11–20), kapitel III, ”Kommittéer för att säkerställa ett nära samarbete mellan medlemsstaterna i frågor som berör arbetstagarnas fria rörlighet och deras anställning” (artiklarna 21–34) eller kapitel IV, ”Slutbestämmelser” (artiklarna 35–42).

3.4.1.2. Artikel 2 - Tillämpningsområde

Förslaget ändrar inte tillämpningsområdet för förordning (EU) nr 492/2011. Det gäller endast vid diskriminering på grund av nationalitet när det gäller de frågor som omfattas av den förordningen genom att införa bestämmelser om skydd, information och stöd i enlighet med artiklarna 3–7 i detta förslag till direktiv. Det bekräftar rätten till likabehandling och förstärker åtgärderna mot oberättigade hinder avseende villkor för anställning och tillträde till arbetsmarknaden för arbetstagare som utövar sin rätt till fri rörlighet inom EU.

Därför omfattar förslaget till direktiv följande frågor:

- Tillträde till arbetsmarknaden.
- Anställnings- och arbetsvillkor, särskilt angående lön och uppsägning.
- Tillgång till sociala förmåner och skatteförmåner.
- Medlemskap i fackföreningar.
- Tillgång till utbildning.
- Tillgång till bostad.
- Tillgång till utbildning för arbetstagarnas barn.

3.4.2. KAPITEL II - EFTERLEVNAD

3.4.2.1. Artikel 3 - Tillvaratagande av rättigheter - Möjligheter till prövning – Tidsfrister

Denna artikel inför en rättslig skyldighet för medlemsstaterna att förse migrerande arbetstagare inom unionen med lämpliga möjligheter till prövning på nationell nivå. Artikel 3 berör också efterlevnad och tillvaratagande av rättigheter, vilket i sig är en grundläggande rättighet. Enligt Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna har var och en vars unionsrättsligt garanterade fri- och rättigheter har kränkts eller inte respekterats rätt till ett effektivt rättsmedel. Förslaget omfattar både rättsliga och utomrättsliga möjligheter till prövning, inklusive alternativa tvistlösningsförfaranden som förlikning och medling.

Ombudsmän och organ för främjande av likabehandling eller andra liknande instanser kan också vara alternativ till allmän domstol. I enlighet med artikel 47 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna föreskrivs i denna artikel att om medlemsstaterna endast inrättar administrativa förfaranden ska de se till att alla administrativa beslut kan prövas inför domstol.

I enlighet med domstolens rättspraxis²² anger punkt 2 i denna artikel att den föregående punkten inte påverkar tillämpningen av nationella regler om tidsfrister för att väcka talan när det gäller principen om likabehandling, under förutsättning att dessa tidsfrister inte är så beskaffade att de i praktiken gör det omöjligt eller orimligt svårt att utöva de rättigheter som unionslagstiftningen ger när det gäller den fria rörligheten för arbetstagare.

3.4.2.2. Artikel 4 - Föreningars, organisationers och andra juridiska personers verksamhet

Genom denna artikel införs en skyldighet för medlemsstaterna att se till att föreningar, organisationer och andra juridiska personer (t.ex. fackföreningar, icke-statliga organisationer eller andra organisationer) får engagera sig i alla administrativa eller rättsliga förfaranden till stöd för migrerande arbetstagare inom unionen eller på deras vägnar om deras rättigheter enligt antingen direktivet eller förordning (EU) nr 492/2011 kränkts. Det är upp till medlemsstaterna att fastställa hur denna bestämmelse ska genomföras i praktiken, i enlighet med nationella rättsliga system och förfaranden.

Föreningar, organisationer och andra juridiska personer kan spela en väsentlig roll i tillvaratagandet av rättigheter till stöd för arbetstagare och deras familjemedlemmar eller på deras vägnar²³. Stödet kan variera från en medlemsstat till en annan beroende på deras rättsliga system, förfaranden, traditioner och praxis (t.ex. kan fackföreningar ingripa, stå för kostnaderna eller bistå personer som utsatts för diskriminering).

På samma sätt som i artikel 3 anger punkt 2 i denna artikel 4 att den föregående punkten inte påverkar tillämpningen av nationella regler om tidsfrister för att väcka talan.

3.4.3. *KAPITEL III - FRÄMJANDE AV LIKABEHANDLING – KONTAKTPUNKTER, STRUKTURER OCH ORGAN - DIALOG*

3.4.3.1. Artikel 5 – Kontaktpunkter, strukturer och organ.

I denna artikel föreskrivs att nationella strukturer eller organ för information, främjande och stöd ska inrättas för att ge stöd till migrerande arbetstagare inom unionen, och för att främja, analysera och övervaka de rättigheter som tillkommer dem och deras familjemedlemmar enligt EU-lagstiftningen. Dessa funktioner kan också utövas av redan befintliga organ som inrättats av medlemsstaterna för att bekämpa diskriminering på andra grunder vid genomförandet av EU:s lagstiftning, eller organ som på nationell nivå ansvarar för att försvara de mänskliga rättigheterna eller skydda enskildas rättigheter. I sådana fall måste medlemsstaten se till att det befintliga organet tilldelas tillräckliga resurser för att utöva de tillkomna uppgifterna. I detta syfte kan utbildning av experter vara berättigad till stöd från Europeiska socialfonden.

²² Dom av den 16 maj 2000 i mål C-78/98, Preston, REG 2000, s. I-3201.

²³ För närvarande finns denna rättighet i olika former i de flesta medlemsstater utom Tyskland, Estland och Malta.

Uppgifterna för dessa strukturer eller organ bör omfatta följande:

- a) Ge information till alla berörda parter och ökat stöd till migrerande arbetstagare inom unionen; ge råd och hjälp till personer som menar sig ha utsatts för diskriminering när dessa vill driva sina klagomål vidare, utan att det påverkar rättigheterna för de juridiska personer som avses i artikel 4. Organ för främjande av likabehandling, som inrättats i enlighet med EU-direktiv om bekämpning av diskriminering på andra grunder, har i en del länder rättslig status och kan väcka talan inför domstol, medan de i andra länder endast kan bistå den klagande eller inkomma med synpunkter till domstolen.
- b) Genomföra oberoende undersökningar om diskriminering på grund av nationalitet.
- c) Offentliggöra oberoende rapporter och utfärda rekommendationer avseende likabehandling och för bekämpandet av diskriminering på grund av nationalitet.
- d) Offentliggöra information om alla frågor som gäller tillämpningen på nationell nivå av EU:s regler om fri rörlighet för arbetstagare.

Det är upp till varje medlemsstat att besluta om en helt ny struktur är nödvändig, eller om befintliga organ kan tilldelas de uppgifter som beskrivs ovan för främjande av icke-diskriminering i alla medlemsstater. För närvarande kan diskriminering på grund av nationalitet ingå i uppgifterna för de befintliga organen för främjande av likabehandling i 19 medlemsstater²⁴.

Denna artikel behandlar också eventuella synergieffekter genom samarbete mellan befintliga eller nya strukturer eller organ och andra instrument för information, främjande och stöd som inrättats på EU-nivå, t.ex. Ditt Europa, Solvit, Eures, Enterprise Europe Network och de gemensamma kontaktpunkterna.

Att bygga vidare på existerande strukturer har den fördelen att befintlig kunskap och erfarenhet tas tillvara. Dessutom förenklar det och ökar tillgängligheten eftersom risken för osäkerhet om vart man ska vända sig vid problem undviks.

3.4.3.2. Artikel 6 - Dialog

I denna artikel föreskrivs att medlemsstaterna, i enlighet med nationella traditioner och praxis, ska vidta lämpliga åtgärder för att uppmuntra och främja dialog med arbetsmarknadens parter och de icke-statliga organisationer som i enlighet med nationell lagstiftning och praxis har ett berättigat intresse av att motverka diskriminering på grund av nationalitet.

3.4.4. KAPITEL IV - TILLGÅNG TILL INFORMATION

3.4.4.1. Artikel 7 - Spridning av information

I denna artikel föreskrivs en lämplig spridning av information om de rättigheter när det gäller likabehandling för arbetstagare och deras familjemedlemmar som följer av direktivet och

²⁴ AT, BE, BG, EE, FI, FR, HU, IE, IT, LT, LV, NL, PL, PT, RO, SE, SI, SK och UK. För ytterligare information, se punkt 3.1.3 i arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar som bifogas detta förslag: *Initiative to support EU migrant workers in the exercise of their rights to free movement*.

artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011. Ju effektivare systemet för offentlig information och förebyggande verksamhet är, desto mindre blir behovet av åtgärder i enskilda fall. Förslaget till direktiv lämnar valet av informationsmetoder till medlemsstaterna, men information på nätet eller digitalt med länkar till befintlig EU-information, som webbplatserna för Ditt Europa och Eures, bör vara obligatoriskt.

Detta kan dock kompletteras med andra offentliga informationsinsatser som bygger på den bästa praxis som nationella experter och berörda parter har konstaterat, t.ex. upplysningskampanjer och riktad information. Det aktiva engagemanget från arbetsmarknadens parter, organ för främjande av likabehandling, icke-statliga organisationer och andra föreningar kan också vara av stor vikt för spridning av information.

3.4.5. KAPITEL V - SLUTBESTÄMMELSER

3.4.5.1. Artikel 8 - Minimikrav

Den första punkten är en standardbestämmelse om att den befintliga skyddsnivån inte får sänkas och innebär att medlemsstaterna får behålla eller anta lagstiftning som innebär en högre skyddsnivå än den som garanteras av det föreslagna direktivet.

I den andra punkten anges uttryckligen att det står medlemsstaterna fritt att utöka behörigheten för de organ som avses i artikel 5 till att också omfatta icke-diskriminering på grund av nationalitet för samtliga EU-medborgare och deras familjemedlemmar när dessa utövar sin rätt till fri rörlighet, i enlighet med artikel 21 i EUF-fördraget och Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/38/EG av den 29 april 2004 om unionsmedborgares och deras familjemedlemmars rätt att fritt röra sig och uppehålla sig inom medlemsstaternas territorier²⁵.

I den tredje punkten föreskrivs att medlemsstaterna inte får sänka den existerande nivån på skyddet mot diskriminering vid genomförandet av detta direktiv.

3.4.5.2. Artikel 9 - Införlivande

Medlemsstaterna ska anta nödvändiga genomförandeåtgärder inom en period på 2 år efter ikraftträdandet av direktivet, och uppfylla vissa krav på information, bl.a. meddela kommissionen hur direktivet införlivas i nationell lagstiftning och hänvisa till direktivet i alla genomförandeåtgärder.

I detta sammanhang och i enlighet med den gemensamma politiska förklaringen av den 28 september 2011 från medlemsstaterna och kommissionen om förklarande dokument skulle det vara lämpligt att medlemsstaterna låter anmälan av införlivandeåtgärder åtföljas av ett eller flera dokument som förklarar förhållandet mellan de olika delarna i detta direktiv och motsvarande delar i de nationella instrumenten för införlivande. Eftersom flera medlemsstater för vissa av direktivets bestämmelser, till exempel de bestämmelser om strukturer och organ som anges i artikel 5, redan har lagstiftning för att bekämpa diskriminering på andra grunder vid genomförandet av EU-lagstiftning eller organ med ansvar på nationell nivå för att skydda mänskliga rättigheter eller enskildas rättigheter, skulle de förklarande dokumenten göra det möjligt att identifiera vilka specifika åtgärder som antas eller finns på plats för att bekämpa diskriminering på grund av nationalitet.

²⁵ EUT L 158, 30.4.2004, s. 77.

3.4.5.3. Artikel 10 - Rapportering

Kommissionen ska lägga fram en rapport till Europaparlamentet, rådet och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om genomförandet av detta direktiv senast två år efter utgången av tidsfristen för införlivande av direktivet. Den kan också lägga fram förslag till ytterligare åtgärder om så är nödvändigt. Kommissionen kommer därför också att i samband med genomföranderapporten och den erfarenhet som vunnits i praktiken övervaka hur medlemsstaterna valt att utvidga behörigheten för de strukturer och organ som avses i artikel 5 till att omfatta rätten till likabehandling utan diskriminering på grund av nationalitet för alla unionsmedborgare och deras familjemedlemmar vid utövandet av rättigheten till fri rörlighet enligt unionslagstiftningen.

3.4.5.4. Artikel 11 – Ikraftträdande

Detta är en standardbestämmelse om att direktivet kommer att träda i kraft dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

3.4.5.5. Artikel 12 - Adressater

Detta är en standardbestämmelse om att direktivet riktar sig till medlemsstaterna.

4. BUDGETKONSEKVENSER

Detta förslag förväntas ha begränsade konsekvenser för unionens budget. Utgifterna för en utvärdering under 2015 beräknas inte överstiga 0,300 miljoner euro och kommer att täckas av medel som finns tillgängliga på budgetposten för fri rörlighet för arbetstagare, samordning av de sociala trygghetssystemen och åtgärder för migranter, inbegripet migranter från tredjeländer. Kostnaderna för personal (0,131 miljoner euro per år) kommer att omfattas av rubrik 5 i den fleråriga budgetramen. En närmare beskrivning av budgetkonsekvenserna finns i finansieringsöversikten som bifogas detta förslag.

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om åtgärder som underlättar utövandet av arbetstagares rättigheter i samband med fri rörlighet för arbetstagare

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT
DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 46,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande²⁶,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande²⁷,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet, och

av följande skäl:

- (1) Den fria rörligheten för arbetstagare är en grundläggande frihet för EU-medborgare och en av den inre unionsmarknadens hörnstenar som fastställs i artikel 45 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. Tillämpningen av denna frihet utvecklas ytterligare i unionsrätten som syftar till att garantera fullt utövande av de rättigheter som tilldelas unionsmedborgare och deras familjemedlemmar.
- (2) Den fria rörligheten för arbetstagare är också en viktig del i utvecklingen av en verkligt unionsövergripande arbetsmarknad som gör det möjligt för arbetstagare att flytta från områden med hög arbetslöshet till områden där det råder brist på arbetskraft, hjälper fler människor att hitta tjänster bättre anpassade till deras kompetens och avlägsnar flaskhalsar på arbetsmarknaden.

²⁶ EUT C , , s. .

²⁷ EUT C , , s. .

- (3) Den fria rörligheten för arbetstagare innebär att alla medborgare har rätt att fritt flytta till en annan medlemsstat för att arbeta och att bosätta sig där i det syftet. Den skyddar dem mot diskriminering på grund av nationalitet när det gäller anställning, lön och andra arbetsvillkor genom att garantera deras likabehandling i förhållande till medlemsstatens egna medborgare. Den fria rörligheten för arbetstagare ska skiljas från friheten att tillhandahålla tjänster som innefattar att företag har rätt att tillhandahålla tjänster i en annan medlemsstat och i detta syfte tillfälligt sända ut (utstationera) sina anställda till den andra medlemsstaten för att där utföra nödvändiga uppgifter.
- (4) Artikel 45 i fördraget tilldelar arbetstagare och deras familjemedlemmar betydande rättigheter vid utövandet av den grundläggande rätten till fri rörlighet, och dessa rättigheter fastställs närmare i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 av den 5 april 2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen²⁸.
- (5) Ett effektivt utövande av rätten till fri rörlighet för arbetstagare är dock fortfarande en stor utmaning och många arbetstagare är ofta inte medvetna om sin rätt till fri rörlighet. De utsätts fortfarande för diskriminering på grund av nationalitet när de rör sig över medlemsstaternas gränser inom EU. Det finns således en bristande överensstämmelse mellan lagstiftningen och dess tillämpning i praktiken som behöver åtgärdas.
- (6) Kommissionen betonade i sitt meddelande *Arbetskraftens fria rörlighet bekräftas: rättigheter och viktiga utvecklingar*²⁹ från juli 2010 att den avsåg att undersöka hur man kan tillfredsställa de nya behov och krav (inte minst till följd av nya mobilitetsmönster) som migrerande arbetstagare inom unionen och deras familjemedlemmar har, och att i samband med den nya strategin för den inre marknaden överväga hur man kan främja och förbättra mekanismerna för ett konkret genomförande av principen om likabehandling för EU-arbetstagare och deras familjemedlemmar när dessa utnyttjar sin rätt till fri rörlighet.
- (7) Kommissionen noterade i *Rapport om EU-medborgarskapet 2010: Att undanröja hindren för EU-medborgarnas möjligheter att utöva sina rättigheter*³⁰ av den 27 oktober 2010 att skillnader och fel vid tillämpningen av unionslagstiftningen om rätten till fri rörlighet utgjorde ett av de största hinder som unionsmedborgarna möter vid utövandet av sina rättigheter enligt unionslagstiftningen. Följaktligen tillkännagav kommissionen sin avsikt att ”underlätta den fria rörligheten för EU-medborgare och deras familjemedlemmar från tredje land genom en strikt tillämpning av EU-lagstiftningen på området, inklusive bestämmelserna om icke-diskriminering, genom att främja en effektivisering av nationella förfaranden och ökade kunskaper om EU-rätten bland berörda yrkesgrupper samt genom att öka informationen till EU-medborgarna om deras rätt till fri rörlighet” (åtgärd 15 i *Rapport om EU-medborgarskapet 2010*).
- (8) I samband med sitt sysselsättningspaket tillkännagav kommissionen i meddelandet *Att skapa förutsättningar för en återhämtning med ökad sysselsättning*³¹ av den 18 april

²⁸ EUT L 141, 27.5.2011, s. 1.

²⁹ KOM(2010) 373 slutlig, 13.7.2010.

³⁰ KOM(2010) 603.

³¹ COM(2012) 173 final, 18.4.2012.

2012 sin avsikt att ”lägga fram ett lagstiftningsförslag [...] till stöd för rörliga arbetstagare (information och rådgivning) vid utövandet av rättigheter i enlighet med fördraget och förordning (EU) nr 492/2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen”.

- (9) En korrekt tillämpning och en effektiv efterlevnad är grundläggande för skyddet av arbetstagares rättigheter, medan bristande efterlevnad kan innebära att de unionsbestämmelser som ska tillämpas på detta område inte får avsedd verkan.
- (10) En mer effektiv och enhetlig tillämpning av de rättigheter som följer av EU:s regler om fri rörlighet för arbetstagare är också nödvändig för att den inre marknaden skall fungera väl.
- (11) Tillämpning och övervakning av unionens regler om fri rörlighet bör förbättras för att se till att arbetstagare får bättre information om sina rättigheter, för att hjälpa och skydda dem i utövandet av dessa rättigheter, och för att bekämpa kringgående av dessa regler av offentliga myndigheter och offentliga eller privata arbetsgivare.
- (12) I syfte att garantera korrekt tillämpning av de materiella reglerna för arbetstagarnas rätt till fri rörlighet i syfte att arbeta, och för att övervaka efterlevnaden av dessa regler, bör medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder för att skydda arbetstagarna mot såväl diskriminering på grund av nationalitet som omotiverade hinder för att utöva denna rättighet.
- (13) Det är därför lämpligt att föreskriva särskilda bestämmelser för en effektiv efterlevnad av de materiella reglerna för fri rörlighet för arbetstagare, och för att underlätta en bättre och mer enhetlig tillämpning av artikel 45 i fördraget och av förordning (EU) nr 492/2011.
- (14) I detta sammanhang bör arbetstagare som har utsatts för diskriminering på grund av nationalitet eller en omotiverad inskränkning i utövandet av sin rätt till fri rörlighet, ha tillgång till lämpliga och effektiva medel för rättsligt skydd och prövning. Om medlemsstaterna endast inrättar administrativa förfaranden ska de se till att alla administrativa beslut kan prövas inför domstol i enlighet med artikel 47 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.
- (15) För att tillhandahålla ett effektivare skydd bör också föreningar och juridiska personer ha befogenhet att engagera sig i förfaranden på det sätt medlemsstaterna bestämmer, antingen på den utsatta personens vägnar eller för att stödja denne, utan att detta påverkar tillämpningen av de nationella regler som rör ombud och försvar vid domstol.
- (16) De tidsfrister som föreskrivs i artiklarna 3.2 och 4.2 bör i enlighet med Europeiska unionens domstols rättspraxis³² vara sådana att de inte kan anses kunna göra att det i praktiken blir omöjligt eller orimligt svårt att utöva rättigheter som följer av unionsrätten.

³²

Dom av den 16 maj 2000 i mål C-78/98, Preston, REG 2000, s. I-3201.

- (17) Skyddet mot diskriminering på grund av nationalitet skulle förstärkas om det fanns organisationer i varje medlemsstat med behörighet att främja likabehandling, analysera de hinder medborgarna möter, undersöka tänkbara lösningar och ge särskilt stöd till de unionsarbetstagare som utövar sin rätt till fri rörlighet.
- (18) Det är upp till varje medlemsstat att besluta huruvida de uppgifter som avses i artikel 5 i detta direktiv ska tilldelas ett redan befintligt organ med ett större antal diskrimineringsgrunder inom sin behörighet. I de fall behörigheten för ett redan befintligt organ eller struktur utvidgas till att också omfatta de uppgifter som anges i artikel 5, bör medlemsstaten se till att det befintliga organet tilldelas tillräckliga resurser för att utföra dessa tillkomna uppgifter, så att dess redan befintliga uppgifter inte blir lidande.
- (19) Medlemsstaterna bör främja synergieffekter genom användande av befintliga instrument för information och stöd på EU-nivå och bör därför se till att befintliga eller nyinrättade organ är medvetna om, utnyttjar och samarbetar med redan existerande tjänster för information och stöd, t.ex. Ditt Europa, Solvit, Eures, Enterprise Europe Network och de gemensamma kontaktpunkterna
- (20) Medlemsstaterna bör främja dialog med icke-statliga organisationer och mellan arbetsmarknadens parter för att motverka och bekämpa alla former av diskriminering på grundval av nationalitet.
- (21) Medlemsstaterna bör göra information om arbets- och anställningsvillkor mer allmänt tillgänglig för arbetstagare från andra medlemsstater, för arbetsgivare och för andra berörda parter.
- (22) Medlemsstaterna bör fastställa hur arbetsgivare, arbetstagare och andra parter kan ges lättillgänglig och relevant information om bestämmelserna i detta direktiv och de relevanta bestämmelserna i förordning (EU) nr 492/2011. Denna information bör också göras lätt tillgänglig via Ditt Europa och Eures.
- (23) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket ger medlemsstaterna möjlighet att införa eller behålla mer förmånliga bestämmelser. Medlemsstaterna har också möjlighet att utvidga behörigheten för de organisationer som tilldelats uppgifter till skydd för migrerande arbetstagare inom unionen mot diskriminering på grund av nationalitet, så att även rätten till lika behandling utan diskriminering på grund av nationalitet för alla unionsmedborgare och deras familjemedlemmar vid utövandet av rätten till fri rörlighet omfattas, i enlighet med artikel 21 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt och med Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/38/EG av den 29 april 2004 om unionsmedborgares och deras familjemedlemmars rätt att fritt röra sig och uppehålla sig inom medlemsstaternas territorier³³. Genomförandet av detta direktiv bör inte åberopas som skäl till att göra inskränkningar i det skydd som för närvarande finns i varje medlemsstat.
- (24) Ett effektivt genomförande av bestämmelserna i detta direktiv innebär att medlemsstaterna, när de vidtar lämpliga åtgärder för att uppfylla sina skyldigheter

³³ EUT L 158, 30.4.2004, s. 77.

enligt detta direktiv, bör se till att dessa innehåller en hänvisning till detta direktiv eller åtföljs av en sådan hänvisning i samband med deras offentliggörande.

- (25) I enlighet med den gemensamma politiska förklaringen av den 28 september 2011 från medlemsstaterna och kommissionen om förklarande dokument har medlemsstaterna åtagit sig att, i de fall detta är berättigat, låta anmälan av införlivandeåtgärder åtföljas av ett eller flera dokument som förklarar förhållandet mellan de olika delarna i ett direktiv och motsvarande delar i de nationella instrumenten för införlivande. Med avseende på detta direktiv anser lagstiftaren att översändandet av sådana dokument är berättigat.
- (26) Efter det att en tillräcklig tid för genomförandet av direktivet har gått bör kommissionen utarbeta en rapport om genomförandet, och särskilt bedöma möjligheten att lägga fram nödvändiga förslag för att säkerställa en bättre efterlevnad av unionslagstiftningen om fri rörlighet.
- (27) Detta direktiv respekterar de grundläggande rättigheterna och principerna i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, i synnerhet rätt till fritt yrkesval och rätt att arbeta (artikel 15), icke-diskriminering (artikel 21 och i synnerhet punkt 2 om icke-diskriminering på grund av nationalitet), förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder (artikel 28), rättvisa arbetsförhållanden (artikel 31), rörelse- och uppehållsfrihet (artikel 45) och rätt till ett effektivt rättsmedel och till en opartisk domstol (artikel 47). Direktivet måste också genomföras i enlighet med dessa rättigheter och principer.
- (28) Eftersom målet med detta direktiv, dvs. att inrätta en allmän gemensam ram med lämpliga bestämmelser, åtgärder och mekanismer som behövs för att förbättra och enhetliggöra tillämpningen och efterlevnaden i praktiken av de rättigheter som fördraget och förordning (EU) nr 492/2011 ger, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna, och det därför, på grund av åtgärdens omfattning och verkningar, bättre kan uppnås på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1 Syfte

I detta direktiv fastställs bestämmelser för att underlätta en enhetlig tillämpning och efterlevnad i praktiken av de rättigheter som följer av artikel 45 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (nedan kallat *fördraget*) och av bestämmelserna i artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011.

Artikel 2 Tillämpningsområde

Detta direktiv ska tillämpas på följande frågor avseende fri rörlighet för arbetstagare:

- a) Tillträde till arbetsmarknaden.
- b) Anställnings- och arbetsvillkor, särskilt angående lön och uppsägning.
- c) Tillgång till sociala förmåner och skatteförmåner.
- d) Medlemskap i fackföreningar.
- e) Tillgång till utbildning.
- f) Tillgång till bostad.
- g) Tillgång till utbildning för arbetstagares barn.

KAPITEL II EFTERLEVNAD

Artikel 3 Tillvaratagande av rättigheter - Möjligheter till prövning – Tidsfrister

1. Medlemsstaterna ska se till att rättsliga och/eller administrativa förfaranden, inbegripet förlikningsförfaranden om de anser det lämpligt, för genomförande av skyldigheterna enligt artikel 45 i fördraget och artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011, finns tillgängliga för alla arbetstagare och deras familjemedlemmar som anser sig ha lidit eller lider av omotiverade begränsningar av sin rätt till fri rörlighet eller anser sig förfördelade på grund av att likabehandlingsprincipen inte tillämpats på dem, även efter det att den relation i vilken diskrimineringen uppges ha förekommit har upphört.

2. Punkt 1 ska inte påverka tillämpningen av nationella regler om tidsfrister för tillämpning av dessa rättigheter. Dessa tidsfrister ska vara sådana att de inte kan anses kunna göra att det i

praktiken blir omöjligt eller orimligt svårt att utöva de rättigheter som följer av unionslagstiftningen.

Artikel 4

Föreningars, organisationers och andra juridiska personers verksamhet

1. Medlemsstaterna ska se till att föreningar, organisationer eller andra juridiska personer, som i enlighet med de kriterier som föreskrivs i deras nationella lagstiftning har ett berättigat intresse av att säkerställa att bestämmelserna i detta direktiv följs, får engagera sig, antingen på arbetstagarens och dennes familjemedlemmars vägnar eller till stöd för dem och med arbetstagarens medgivande, i de rättsliga och/eller administrativa förfaranden som finns för att säkerställa efterlevnaden av rättigheterna enligt artikel 45 i fördraget och artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011.

2. Punkt 1 ska inte påverka tillämpningen av nationella regler om tidsfrister för tillämpning av dessa rättigheter. Dessa tidsfrister ska vara sådana att de inte kan anses kunna göra att det i praktiken blir omöjligt eller orimligt svårt att utöva de rättigheter som följer av unionslagstiftningen.

KAPITEL III

FRÄMJANDE AV LIKA BEHANDLING - STRUKTURER OCH ORGAN - DIALOG

Artikel 5

Strukturer och organ

1. Medlemsstaterna ska utse en struktur, ett organ eller flera organ för att främja, analysera, övervaka och stödja likabehandling av alla arbetstagare och deras familjemedlemmar utan diskriminering på grund av nationalitet, samt vidta nödvändiga åtgärder för dessa organs verksamhet. Dessa organ kan utgöra en del av ett nationellt organ som har liknande mål men som omfattar ett större antal diskrimineringsgrunder. I detta fall ska medlemsstaten se till att det befintliga organet tilldelas tillräckligt med medel för att utföra dessa ytterligare uppgifter för att se till att de befintliga uppgifterna inte blir lidande.

2. Medlemsstaterna ska se till att behörigheten för dessa organ omfattar följande:

- a) Att tillhandahålla oberoende juridisk och/eller annan hjälp till arbetstagare och deras familjemedlemmar för att driva klagomål, detta utan att det påverkar rättigheterna för arbetstagare eller deras familjemedlemmar och föreningar och organisationer eller andra juridiska personer som avses i artikel 4.
- b) Att genomföra oberoende undersökningar om diskriminering på grund av nationalitet.
- c) Att offentliggöra oberoende rapporter om och lämna rekommendationer i alla frågor som rör sådan diskriminering.
- d) Att offentliggöra information om alla frågor som gäller tillämpningen på nationell nivå av EU:s regler om fri rörlighet för arbetstagare.

3. Medlemsstaterna ska se till att befintliga eller nyinrättade organ är medvetna om, utnyttjar och samarbetar med befintliga informations- och stödtjänster på EU-nivå, exempelvis Ditt Europa, Solvit, Eures, Enterprise Europe Network och de gemensamma kontaktpunkterna.

Artikel 6 *Dialog*

Medlemsstaterna ska uppmuntra dialog med lämpliga icke-statliga organisationer och med arbetsmarknadens parter som i enlighet med nationell lagstiftning och praxis har ett berättigat intresse av att bidra till att motverka diskriminering på grund av nationalitet i syfte att främja principen om likabehandling.

KAPITEL IV **TILLGÅNG TILL INFORMATION**

Artikel 7 *Spridning av information*

1. Medlemsstaterna ska se till att berörda personer får kännedom om de bestämmelser som antas enligt detta direktiv och de relevanta bestämmelser som redan gäller enligt artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011, på alla lämpliga sätt och inom hela sitt territorium.

2. Medlemsstaterna ska ge tydlig, lättillgänglig, heltäckande och aktuell information om de rättigheter som EU-lagstiftningen ger när det gäller fri rörlighet för arbetstagare. Denna information bör också vara lättillgänglig via Ditt Europa och Eures.

KAPITEL V **SLUTBESTÄMMELSER**

Artikel 8 *Minimikrav*

1. Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är mer fördelaktiga för att upprätthålla principen om likabehandling än de som anges i detta direktiv.

2. Medlemsstaterna får föreskriva att behörigheten för de strukturer och organ som avses i artikel 5 för att främja, analysera, övervaka och stödja likabehandling av alla arbetstagare eller deras familjemedlemmar utan diskriminering på grund av nationalitet, också omfattar rätten till likabehandling utan diskriminering på grund av nationalitet för alla EU-medborgare och deras familjemedlemmar som utövar sin rätt till fri rörlighet i enlighet med artikel 21 i fördraget och direktiv 2004/38/EG.

3. Genomförandet av detta direktiv ska inte under några omständigheter vara ett tillräckligt skäl för att sänka skyddsnivån för arbetstagare på de områden som omfattas av direktivet, utan att detta påverkar medlemsstaternas rätt att med hänsyn till en förändrad situation införa lagar och andra författningar som skiljer sig från dem som gäller när detta direktiv meddelas, under förutsättning att direktivets bestämmelser uppfylls.

Artikel 9
Införlivande

1. Medlemsstaterna ska senast den [2 years after its entry into force-specific date to be inserted by the OPOCE] sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv. De ska till kommissionen genast överlämna texten till dessa bestämmelser.

2. När en medlemsstat antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.

3. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

Artikel 10
Rapportering

Senast två år efter utgången av tidsfristen för införlivande ska kommissionen rapportera till Europaparlamentet, rådet och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om genomförandet av detta direktiv, och om så är lämpligt lägga fram förslag om nödvändiga ändringar.

Artikel 11
Ikraftträdande

Detta direktiv träder i kraft dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 12
Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den

På Europaparlamentets vägnar
Ordförande

På rådets vägnar
Ordförande

FINANSIERINGSÖVERSIKT FÖR RÄTTSAKT

1. GRUNDLÄGGANDE UPPGIFTER OM FÖRSLAGET ELLER INITIATIVET

- 1.1. Förslagets eller initiativets beteckning
- 1.2. Berörda politikområden i den verksamhetsbaserade förvaltningen och budgeteringen
- 1.3. Typ av förslag eller initiativ
- 1.4. Mål
- 1.5. Motivering till förslaget eller initiativet
- 1.6. Tid under vilken åtgärden kommer att pågå respektive påverka resursanvändningen
- 1.7. Planerad metod för genomförandet

2. FÖRVALTNING

- 2.1. Bestämmelser om uppföljning och rapportering
- 2.2. Administrations- och kontrollsystem
- 2.3. Åtgärder för att förebygga bedrägeri och oegentligheter/oriktigheter

3. BERÄKNADE BUDGETKONSEKVENSER AV FÖRSLAGET ELLER INITIATIVET

- 3.1. Berörda rubriker i den fleråriga budgetramen och budgetrubriker i den årliga budgetens utgiftsdel
- 3.2. Beräknad inverkan på utgifterna
 - 3.2.1. *Sammanfattning av den beräknade inverkan på utgifterna*
 - 3.2.2. *Beräknad inverkan på driftsanslagen*
 - 3.2.3. *Beräknad inverkan på de administrativa anslagen*
 - 3.2.4. *Förenlighet med den gällande fleråriga budgetramen*
 - 3.2.5. *Bidrag från tredje part*
- 3.3. Beräknad inverkan på inkomsterna

FINANSIERINGSÖVERSIKT FÖR RÄTTSAKT

1. GRUNDLÄGGANDE UPPGIFTER OM FÖRSLAGET ELLER INITIATIVET

1.1. Förslagets eller initiativets beteckning

1.2. Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om åtgärder som underlättar utövandet av arbetstagares rättigheter i samband med fri rörlighet för arbetstagare Berörda politikområden i den verksamhetsbaserade förvaltningen och budgeteringen³⁴

Sysselsättning, Social dialog

1.3. Typ av förslag eller initiativ

☐ Ny åtgärd

☐ Ny åtgärd som bygger på ett pilotprojekt eller en förberedande åtgärd³⁵

☒ Befintlig åtgärd vars genomförande förlängs i tiden

☐ Tidigare åtgärd som omformas till eller ersätts av en ny

1.4. Mål

1.4.1. Fleråriga strategiska mål för kommissionen som förslaget eller initiativet är avsett att bidra till

Bidra till att uppnå målen i Europa 2020-strategin:

- Främja ökat deltagande på arbetsmarknaden
- Utforma en trygg, flexibel och rörlig europeisk arbetsmarknad
- Främja den sociala och ekonomiska sammanhållningen

1.4.2. Specifika mål eller verksamheter inom den verksamhetsbaserade förvaltningen och budgeteringen som berörs

Specifikt mål nr 2 (EMPL):

Främja geografisk och yrkesmässig rörlighet för arbetstagare i Europa i syfte att överbrygga hindren för fri rörlighet och bidra till upprättandet av en verklig arbetsmarknad på europeisk nivå.

³⁴ Verksamhetsbaserad förvaltning och verksamhetsbaserad budgetering benämns ibland med de interna förkortningarna ABM respektive ABB.

³⁵ I den mening som avses i artikel 49.6 a eller 49.6 b i budgetförordningen.

1.4.3. Verkan eller resultat som förväntas

Beskriv den verkan som förslaget eller initiativet förväntas få på de mottagare eller den del av befolkningen som berörs.

Förslaget syftar till en bättre tillämpning och efterlevnad i praktiken av rätten till fri rörlighet, att bekämpa diskriminering på grund av nationalitet och att minska de hinder som migrerande arbetstagare fortfarande ställs inför.

1.4.4. Indikatorer för bedömning av resultat eller verkan

Ange vilka indikatorer som ska användas för att följa upp hur förslaget eller initiativet genomförs.

Flera indikatorer, både kvantitativa (t.ex. antalet klagomål eller graden av ökad medvetenhet) och kvalitativa (rapporterna om tillämpningen av direktivet och av lagstiftningen om fri rörlighet) kommer att användas för övervakning. Det stödjande organ som inrättas enligt detta förslag till direktiv kommer också att ha en övervakande roll och kommer att kunna erbjuda mer kvalitativ information om diskriminering på grund av nationalitet.

Kommissionen har dessutom för avsikt att utvärdera detta direktivs effekter genom att

- utföra en systematisk utvärdering med deltagande från rådgivande kommittén för fri rörlighet för arbetstagare,
- lägga fram en rapport 2 år efter det att tidsfristen för införlivande löpt ut,
- bedöma de aktiviteter som stödjande organ och föreningar genomför,
- bedöma om direktivet har lett till positiva förändringar, och
- identifiera de svårigheter som organ för stöd till likabehandling, föreningar och organisationer möter.

1.5. Motivering till förslaget eller initiativet

1.5.1. Behov som ska tillgodoses på kort eller lång sikt

Förslaget syftar till att förbättra och stärka tillämpningen och efterlevnaden i praktiken av EU:s bestämmelser om fri rörlighet för arbetstagare (artikel 45 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt och artiklarna 1–10 i förordning (EU) nr 492/2011 om tillgång till anställning och sysselsättning och arbetsvillkor). Genom att innehålla särskilda verktyg och mekanismer för information och rådgivning, garanterar direktivet samtidigt ett effektivare utövande i praktiken av dessa rättigheter i syfte att minska diskriminering på grund av nationalitet och att bidra till att undanröja omotiverade hinder för den fria rörligheten för arbetstagare, vilket är ett av de viktigaste inslagen för att förverkliga den inre marknaden.

1.5.2. Mervärdet av en åtgärd på unionsnivå

De problem som identifierats är kopplade till målen i artikel 3.3 i fördraget om Europeiska unionen och artikel 45 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. Den befintliga rättsliga ramen, tillämpningen och efterlevnaden i praktiken samt tidigare försök att ta itu med de existerande problemen genom icke-bindande åtgärder har inte varit tillräckliga för att lösa de identifierade

problemen De existerande problemen måste därför åtgärdas på EU-nivå för att bättre uppnå målen i fördraget.

1.5.3. Huvudsakliga erfarenheter från liknande försök eller åtgärder

Tidigare försök att lösa problem med tillämpningen och efterlevnaden i praktiken av EU:s lagstiftning om fri rörlighet för arbetstagare och särskilt förordning (EU) nr 492/2011 med andra medel än lagstiftning har inte nått målen. Problemen har behandlats i kommissionens meddelanden om tolkningen av lagstiftningen år 2002 och år 2010. Dessa meddelanden tillhandahöll mot bakgrund av rättspraxis från Europeiska unionens domstol ytterligare klargöranden för medlemsstaterna. Den kontroll av tillämpningen av unionslagstiftningen om fri rörlighet som gjorts visade dock att det fanns ett antal brister. Sedan oktober 2010 har kommissionen inlett flera utvärderingar i efterhand av de problem som EU-arbetstagare möter när de utövar sin rätt till fri rörlighet: Rådgivande kommittén för fri rörlighet för arbetstagare har diskuterat två oberoende rapporter från nätverket av experter på fri rörlighet från arbetstagare i vilka slutsatsen drogs att rätten till likabehandling på grund av nationalitet sällan har samma skyddsnivå och garantier i medlemsstaterna som rätten till likabehandling på andra grunder (ras, kön etc.). EU-arbetstagare betraktas fortfarande i de flesta medlemsstater mer som arbetstagare från tredjeländer än som jämställda med nationella arbetstagare. Om de ibland skyddas från diskriminering på grund av nationalitet av de garantier och det skydd medlemsstaterna ger är det snarast på grund av en bred tolkning av den nationella lagstiftningen i vilken nationalitet jämföras med etnicitet. Det finns därför ett behov av ett starkare skydd mot diskriminering på grund av nationalitet.

För att förbereda konsekvensbedömningen gjordes under 2012 en förhandsutvärdering av en extern konsult.

1.5.4. Förenlighet med andra relevanta instrument och eventuella synergieffekter

Grundläggande rättigheter: Förslaget är förenligt med EU:s strategi för tillämpningen av stadgan om de grundläggande rättigheterna, KOM(2010) 573 slutlig.

Europa 2020-strategin: Initiativet kommer att bidra till att det skapas arbetstillfällen inom ramen för strategin för smart och hållbar tillväxt för alla (Europa 2020).

Inre marknadsakten: Förslaget kommer att i synnerhet underlätta den fria rörligheten för arbetskraften och kommer att bidra till en bättre fungerande inre marknad. Det kommer att bidra till bättre matcha arbetstagare med arbetstillfällen, vilket betyder att fler personer kan hitta jobb som motsvarar deras kompetens och avlägsnar flaskhalsar på arbetsmarknaden.

1.6. Tid under vilken åtgärden kommer att pågå respektive påverka resursanvändningen

☒ Förslag eller initiativ som pågår under **begränsad tid**

☐ Förslaget eller initiativet ska gälla från [den DD/MM]ÅÅÅÅ till [den DD/MM]ÅÅÅÅ.

☒ Det påverkar resursanvändningen från 2013 till 2020.

Genomförandet av direktivet pågår under obegränsad tid, men kommer att omprövas två år efter det att tidsfristen för införlivande har löpt ut.

☐ Förslag eller initiativ som pågår under en **obegränsad tid**

- Efter en inledande period 2013–2014,
- beräknas genomförandetakten nå en stabil nivå.

1.7. Planerad metod för genomförandet³⁶

☒ **Direkt centraliserad förvaltning** som sköts av kommissionen

☐ **Indirekt centraliserad förvaltning** genom delegering till

- ☐ genomförandeorgan
- ☐ byråer/organ som inrättats av gemenskaperna³⁷
- ☐ nationella offentligrättsliga organ eller organ som anförtrotts uppgifter som faller inom offentlig förvaltning
- ☐ personer som anförtrotts ansvaret för genomförandet av särskilda åtgärder som följer av avdelning V i fördraget om Europeiska unionen och som anges i den grundläggande rättsakten i den mening som avses i artikel 49 i budgetförordningen

☐ **Delad förvaltning** med medlemsstaterna

☐ **Decentraliserad förvaltning** med tredjeländer

☐ **Gemensam förvaltning** med internationella organisationer (**ange vilka**)

Vid fler än en metod, ange kompletterande uppgifter under "Anmärkningar".

Anmärkningar

2. FÖRVALTNING

2.1. Bestämmelser om uppföljning och rapportering

Ange intervall och andra villkor för sådana åtgärder

Två år efter sista dagen för införlivande kommer en utvärdering att pågå. Denna utvärdering kommer huvudsakligen att inriktas på en bedömning av hur effektivt det ändrade direktivet har varit i det inledande skedet. Tyngdpunkten kommer att ligga på att förbättra efterlevnaden och effektiviteten av EU:s bestämmelser om fri rörlighet för arbetstagare efter antagandet av de genomförandebestämmelser om information och rådgivning som fastställs i detta direktiv. Utvärderingen kommer att utföras av

³⁶ Närmare förklaringar av de olika metoderna för genomförande med hänvisningar till bestämmelser i budgetförordningen finns på BudgWeb: http://www.cc.cec/budg/man/budgmanag/budgmanag_en.html

³⁷ Organ som avses i artikel 185 i budgetförordningen.

kommissionen med bistånd av externa experter. Kommissionens avdelningar kommer att utarbeta närmare riktlinjer för utvärderingen. Berörda parter kommer att informeras om och ombes att kommentera utkastet till utvärdering genom rådgivande kommittén för fri rörlighet för arbetstagare och de kommer också att regelbundet informeras om utvärderingen och dess resultat. Resultaten kommer att offentliggöras.

2.2. Administrations- och kontrollsystem

2.2.1. Risker som identifierats

Begränsade risker på grund av små ekonomiska konsekvenser.

2.2.2. Planerade kontrollmetoder

Riskreducerande standardåtgärder kommer att tillämpas.

2.3. Åtgärder för att förebygga bedrägeri och oegentligheter/oriktigheter

Beskriv förebyggande åtgärder (befintliga eller planerade)

Riskreducerande standardåtgärder kommer att tillämpas.

3. BERÄKNADE BUDGETKONSEKVENSER AV FÖRSLAGET ELLER INITIATIVET

3.1. Berörda rubriker i den fleråriga budgetramen och budgetrubriker i den årliga budgetens utgiftsdel

Befintliga budgetrubriker (även kallade ”budgetposter”)

Redovisa de berörda rubrikerna i budgetramen i nummerföljd och – inom varje sådan rubrik – de berörda budgetrubrikerna i den årliga budgeten i nummerföljd

Rubrik i den fleråriga budgetramen	Budgetrubrik i den årliga budgeten	Typ av anslag	Bidrag			
	Nummer [Beteckning.....]	Diff./Icke-diff. (38)	från Eftaländer ³⁹	från kandidatländer ⁴⁰	från tredjeländer	enligt artikel 18.1 aa i budgetförordningen
1	Fri rörlighet för arbetstagare, samordning av de sociala trygghetssystemen	Diff. anslag	JA	NEJ	NEJ	NEJ

Nya budgetrubriker som föreslås

Redovisa de berörda rubrikerna i budgetramen i nummerföljd och – inom varje sådan rubrik – de berörda budgetrubrikerna i den årliga budgeten i nummerföljd

Rubrik i den fleråriga budgetramen	Budgetrubrik i den årliga budgeten	Typ av anslag	Bidrag			
	Nummer [Beteckning.....]	Diff./Icke-diff.	från Eftaländer	från kandidatländer	från tredjeländer	enligt artikel 18.1 aa i budgetförordningen
	[XX.YY.YY.YY]		JA/NEJ	JA/NEJ	JA/NEJ	JA/NEJ

³⁸ Differentierade respektive icke-differentierade anslag.

³⁹ Efta: Europeiska frihandelssammanslutningen.

⁴⁰ Kandidatländer och i förekommande fall potentiella kandidatländer i västra Balkan.

3.2. Beräknad inverkan på utgifterna

3.2.1. Sammanfattning av den beräknade inverkan på utgifterna

Miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

Rubrik i den fleråriga budgetramen	1	Hållbar tillväxt (fr.o.m. 2014: Smart tillväxt för alla)
------------------------------------	---	--

GD: EMPL ⁴¹			År 2013 ⁴²	År 2014	År 2015	År 2016	År 2017	År 2018	År 2019	År 2020	TOTALT
• Driftsanslag											
04.030500	Åtaganden	(1)	0	0	0,300	0	0	0	0	0	0,300
	Betalningar	(2)	0	0	0,150	0,150	0	0	0	0	0,300
Administrativa anslag som finansieras genom ramanslagen för vissa operativa program ⁴³											

⁴¹ Närmare uppgifter om den allmänna IMI-finansieringen finns i KOM(2011) 522 slutlig (förslag till IMI-förordningen).

⁴² Med år n avses det år då förslaget eller initiativet ska börja genomföras.

⁴³ Detta avser tekniskt eller administrativt stöd för genomförandet av vissa av Europeiska unionens program och åtgärder (tidigare s.k. BA-poster) samt indirekta och direkta forskningsåtgärder.

TOTALA anslag för GD EMPL	Åtaganden	= 1 + 1a + 3	0	0	0,300	0	0	0	0	0	0,300
	Betalningar	= 2 + 2a + 3	0	0	0,150	0,150	0	0	0	0	0,300

• TOTALA driftsanslag	Åtaganden	(4)	0	0	0,300	0	0	0	0	0	0,300
	Betalningar	(5)	0	0	0,150	0,150	0	0	0	0	0,300
• TOTALA administrativa anslag som finansieras genom ramanslagen för vissa operativa program		(6)									
TOTALA anslag för RUBRIK 1 i den fleråriga budgetramen	Åtaganden	=4+ 6	0	0	0,300	0	0	0	0	0	0,300
	Betalningar	=5+ 6	0	0	0,150	0,150	0	0	0	0	0,300

Rubrik i den fleråriga budgetramen	5	"Administrativa utgifter"								
---	----------	----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

		År 2013	År 2014	År 2015	År 2016	År 2017	År 2018	År 2019	År 2020	TOTALT
GD: EMPL										
• Personalresurser		0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048
• Övriga administrativa utgifter										
GD EMPL TOTALT	Anslag	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048

TOTALA anslag för RUBRIK 5 i den fleråriga budgetramen	(Summa åtaganden = summa betalningar)	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048
---	--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

Miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

		År 2013	År 2014	År 2015	År 2016	År 2017	År 2018	År 2019	År 2020	TOTALT
TOTALA anslag för RUBRIK 1–5 i den fleråriga budgetramen	Åtaganden	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048
	Betalningar	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048

3.2.2. Beräknad inverkan på driftsanslagen

- ☐ Förslaget/initiativet kräver inte att driftsanslag tas i anspråk
- ☒ Förslaget/initiativet kräver att driftsanslag tas i anspråk enligt följande:

Åtagandebemyndiganden i miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

Mål- och resultatbet eckning ↓			År 2013		År 2014		År 2015		År 2016		År 2017		År 2018		År 2019		År 2020		TOTALT	
	RESULTAT																			
	Typ av resultat ⁴⁴	Geno msnitt liga kostn ader för result aten	Antal resultat	Kostna d	Antal resultat	Kostna d	Antal resultat	Kost nad	Antal resultat	Kost nad	Antal resultat	Kostn ad	Antal resultat	Kostna d	Antal resultat	Kost nad	Ant al	Kost nad	Ant al	Kostnad
SÄRSKILT MÅL nr 2 ⁴⁵ : Främja geografisk och yrkesmässig rörlighet																				
Utvärderin	Bedömning	0, 300											1	0,300						

44

Resultaten som ska anges är de produkter eller tjänster som levererats (t.ex. antal studentutbyten som har finansierats eller antal kilometer väg som har byggts).

45

Mål som redovisats under punkt 1.4.2: "Specifikt/specifika mål..."

g av kommissio nen med stöd från experter	av de positiva effekter och utmaningar som identifierats																		
Delsumma specifikt mål 1													1	0,300					
TOTALA KOSTNADER													1	0,300					

3.2.3. Beräknad inverkan på de administrativa anslagen

3.2.3.1. Sammanfattning

- ☐ Förslaget/initiativet kräver inte att administrativa anslag tas i anspråk
- ☒ Förslaget/initiativet kräver att administrativa anslag tas i anspråk enligt följande:

Miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

	År 2013 ⁴⁶	År 2014	År 2015	År 2016	År 2017	År 2018	År 2019	År 2020	TOTALT
--	--------------------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	--------

RUBRIK 5 i den fleråriga budgetramen									
Personalresurser	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048
Övriga administrativa utgifter									
Delsumma RUBRIK 5 i den fleråriga budgetramen	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048

Belopp utanför RUBRIK 5⁴⁷ i den fleråriga budgetramen									
Personalresurser									
Övriga administrativa utgifter									
Delsumma för belopp utanför									

⁴⁶ Med år n avses det år då förslaget eller initiativet ska börja genomföras.

⁴⁷ Detta avser tekniskt eller administrativt stöd för genomförandet av vissa av Europeiska unionens program och åtgärder (tidigare s.k. BA-poster) samt indirekta och direkta forskningsåtgärder.

RUBRIK 5 i den fleråriga budgetramen									
TOTALT	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048

3.2.3.2. Beräknat personalbehov

- ☐ Förslaget/initiativet kräver inte att personalresurser tas i anspråk
- ☒ Förslaget/initiativet kräver att personalresurser tas i anspråk enligt följande:

Uppgifterna ska anges i heltal (eller med högst en decimal)

	År 2013	År 2014	År 2015	År 2016	År 2017	År 2018	År 2019	År 2020
• Tjänster som tas upp i tjänsteförteckningen (tjänstemän och tillfälligt anställda)								
XX 01 01 01 (vid huvudkontoret eller vid kommissionens kontor i medlemsstaterna) (1 AD)	131000	131000	131000	131000	131000	131000	131000	131000
XX 01 01 02 (vid delegationer)								
XX 01 05 01 (indirekta forskningsåtgärder)								
10 01 05 01 (direkta forskningsåtgärder)								
• Extern personal (i heltidsekvivalenter)⁴⁸								
XX 01 02 01 (kontraktsanställda, nationella experter och vikarier – totalt) (1 nationell expert)								
XX 01 02 01 (kontraktsanställda, nationella experter och vikarier – totalt) (0,5 kontraktsanställd)								
XX 01 02 02 (kontraktsanställda, lokalanställda, nationella experter, vikarier och unga experter vid delegationerna)								
XX 01 04 yy ⁴⁹	vid huvudkontoret ⁵⁰							
	vid delegationer							
XX 01 05 02 (kontraktsanställda, nationella experter och vikarier som arbetar med indirekta forskningsåtgärder)								
10 01 05 02 (kontraktsanställda, nationella experter och vikarier som arbetar med direkta								

⁴⁸

⁴⁹

⁵⁰

[Denna fotnot förklarar vissa initialförkortningar som inte används i den svenska versionen].

Särskilt tak för finansiering av extern personal genom driftsanslag (tidigare s.k. BA-poster).

Inom förvaltningen av strukturfonderna, Europeiska jordbruksfonden för landsbygdsutveckling (EJFLU) samt Europeiska fiskerifonden (EFF).

forskningsåtgärder)								
Annan budgetrubrik (ange vilken)								
TOTALT	131000	131000	131000	131000	131000	131000	131000	131000

XX motsvarar det politikområde eller den avdelning i budgeten som avses.

Personalbehoven ska täckas med personal inom generaldirektoratet som redan har avdelats för att förvalta åtgärden i fråga, eller genom en omfördelning av personal inom generaldirektoratet, om så krävs kompletterad med ytterligare resurser som kan tilldelas det förvaltande generaldirektoratet som ett led i det årliga förfarandet för tilldelning av anslag och med hänsyn tagen till rådande begränsningar i fråga om budgetmedel.

Beskrivning av arbetsuppgifter:

Tjänstemän och tillfälligt anställda (1 AD)	Övervakning av införlivandet, överträdelseförfaranden, samordning av ansökningsomgångar och upphandling, samordning av det administrativa samarbetet

3.2.4. Förenlighet med den gällande fleråriga budgetramen

☒ Förslaget/initiativet är förenligt med både den fleråriga budgetramen för 2007–2013 och den fleråriga budgetramen för 2014–2020

☐ Förslaget/initiativet kräver omfördelningar under den berörda rubriken i den fleråriga budgetramen.

Förklara i förekommande fall vilka ändringar i planeringen som krävs, och ange berörda budgetrubriker och belopp.

☐ Förslaget/initiativet förutsätter att flexibilitetsmekanismen utnyttjas eller att den fleråriga budgetramen revideras⁵¹

Beskriv behovet av sådana åtgärder, och ange berörda rubriker i budgetramen, budgetrubriker i den årliga budgeten samt belopp.

3.2.5. Bidrag från tredje part

☒ Det ingår inga bidrag från tredje part i det aktuella förslaget eller initiativet

☐ Förslaget eller initiativet kommer att medfinansieras enligt följande:

Anslag i miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

⁵¹ Se punkterna 19 och 24 i det interinstitutionella avtalet.

	År n	År n+1	År n+2	År n+3	För in så många år som behövs för att redovisa inverkan på resursanvändningen (jfr. punkt 1.6)			Totalt
<i>Ange vilken extern organisation eller annan källa som bidrar till finansieringen</i>								
TOTALA anslag som tillförs genom medfinansiering								

3.3. Beräknad inverkan på inkomsterna

☒ Förslaget/initiativet påverkar inte budgetens inkomstsida.

☐ Förslaget/initiativet påverkar inkomsterna på följande sätt:

☐ Påverkan på egna medel

☐ Påverkan på ”diverse inkomster”

Miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

Budgetrubrik i den årliga budgetens inkomstsidan:	Belopp som förts in för det innevarande budgetåret	Förslaget eller initiativets inverkan på inkomsterna ⁵²						
		År n	År n+1	År n+2	År n+3	För in så många år som behövs för att redovisa inverkan på resursanvändningen (jfr. punkt 1.6)		
Artikel								

Ange vilka budgetrubriker i utgiftsdelen som berörs i de fall där inkomster i diversekategorin kommer att avsättas för särskilda ändamål.

Ange med vilken metod inverkan på inkomsterna har beräknats.

⁵²

När det gäller traditionella egna medel (tullar och sockeravgifter) ska nettobeloppen anges, dvs. bruttobeloppen minus 25 % avdrag för uppbörds-kostnader.