



Bryssel 26.4.2013
COM(2013) 236 final

2013/0124 (COD) C7-0114/13

Ehdotus

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI

**työntekijöiden vapaan liikkuvuuden puitteissa työntekijöille myönnettyjen oikeuksien
harjoittamista helpottavista toimenpiteistä**

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

{SWD(2013) 148 final}

{SWD(2013) 149 final}

PERUSTELUT

1. EHDOTUKSEN TAUSTA

Yleinen tausta

Työntekijöiden vapaa liikkuvuus on yksi neljästä perusvapaudesta, joille sisämarkkinat perustuvat. Se on yksi Euroopan unionin perusarvoista ja EU:n kansalaisuuden perustekijä. Euroopan unionista tehdyn sopimuksen (SEUT) 45 artiklalla vahvistetaan EU:n kansalaisten oikeus muuttaa toiseen jäsenvaltioon työskentelyä varten. Siihen sisältyy nimenomaisesti oikeus syrjimättömyyteen kansalaisuuden perusteella työn saannin, palkkauksen ja muiden työehtojen osalta. Siinä myös poistetaan perusteettomat esteet työntekijöiden vapaalta liikkuvuudelta Euroopan unionissa. Euroopan unionin perusoikeuskirjan 15 artiklan 2 kohdassa vahvistetaan, että jokaisella unionin kansalaisella on vapaus hakea työtä, tehdä työtä, sijoittautua tai tarjota palveluja missä tahansa jäsenvaltiossa.

Asetuksessa (EU) N:o 492/2011¹ esitetään yksityiskohtaisesti oikeudet, jotka johtuvat työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta, ja määritellään erityisalueet, joilla kansalaisuuteen perustuva syrjintä on kiellettyä, etenkin seuraavien² osalta:

- työn saanti
- työolot ja työehdot
- sosiaali- ja veroetuudet
- koulutukseen pääsy
- ammattiliittojen jäsenyys
- asuminen
- lasten pääsy koulutukseen.

SEUT-sopimuksen 45 artiklaa ja asetusta (EU) N:o 492/2011 sovelletaan sellaisenaan kaikissa jäsenvaltioissa. Tämä tarkoittaa sitä, että näiden määräysten ja säännösten täytäntöönpanoa varten ei ole tarpeen antaa kansallista lainsäädäntöä. Kaikkien kansallisten viranomaisten kaikilla tasoilla ja kaikkien – niin julkisten kuin yksityistenkin – työnantajien on sovellettava ja noudatettava näistä määräyksistä ja säännöksistä johtuvia oikeuksia.

Tästä huolimatta EU:n kansalaisilla, jotka haluavat muuttaa tai ovat muuttaneet yhdestä jäsenvaltiosta toiseen työskentelyä varten, on edelleen ongelmia oikeuksiensa harjoittamisessa. Kansalaisten kohtaamat ongelmat selittävät jossakin määrin sitä, miksi alueellinen liikkuvuus EU:n jäsenvaltioiden välillä on pysynyt suhteellisen vähäisenä: EU:n työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2011 vain 3,1 prosenttia työikäisistä eurooppalaisista (15–64-vuotiaista) asui muussa kuin kotijäsenvaltiossaan.³

¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 492/2011, annettu 5. huhtikuuta 2011, työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unionin alueella (EUVL L 141, 27.5.2011, s. 1–12). Asetuksella kodifoidaan asetus (ETY) N:o 1612/68 ja sen muutokset.

² Täydellinen kuvaus SEUT-sopimuksen 45 artiklasta ja asetuksesta (EU) N:o 492/2011 johtuvista oikeuksista löytyy komission tiedonannosta ”Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden vahvistaminen: oikeudet ja tärkeimmät kehitysaskeleet” (KOM(2010) 373 lopullinen, 13.7.2010) ja sitä täydentävästä komission yksikköjen valmisteluasiakirjasta.

³ Eurostat, EU Labour Force Survey (EU:n työvoimatutkimus), 2011. Olisi kuitenkin huomattava, että käytettävissä olevissa tietolähteissä yleensä aliarvioidaan toisessa EU-jäsenvaltiossa asuvien/työskentelevien liikkuvuutta harjoittavien EU-kansalaisten lukumäärä joko siksi, että nämä

Vuonna 2009 julkaistu Eurobarometri-kysely osoitti, että vaikka 60 prosenttia EU:n kansalaisista piti työntekijöiden vapaata liikkuvuutta hyvänä asiana Euroopan yhdentymisen kannalta, vain 48 prosenttia piti sitä positiivisena yksilöiden kannalta. Lisäksi tuoreemman Eurobarometri-kyselyn (syyskuu 2011)⁴ tulosten mukaan 15 prosenttia EU:n kansalaisista ei edes harkitse työskentelyä toisessa jäsenvaltiossa, koska he katsovat, että siihen liittyy liian monia esteitä.

Myös 20. maaliskuuta 2009 hyväksytyssä Euroopan parlamentin mietinnössä Euroopan unionin kansalaisuutta koskevista ongelmista ja näkymistä todettiin, että eräät sitkeät esteet vaikeuttavat vieläkin oikeuksien hyödyntämistä maiden rajojen yli. Siinä kehoitettiin komissiota laatimaan julkisen kuulemisen tulosten perusteella luettelo tekijöistä, jotka estävät EU:n kansalaisia harjoittamasta oikeuttaan, ja tekemään erityisiä ehdotuksia näiden esteiden käsittelemiseksi.

Tämän jälkeen Euroopan parlamentti kehotti työntekijöiden liikkuvuuden edistämisestä Euroopan unionissa 25. lokakuuta 2011 annetussa päätöslauselmassaan komissiota ja jäsenvaltioita toteuttamaan toimenpiteitä ja ”takaamaan [...] syrjintälainsäädännön asianmukaisen täytäntöönpanon, huolehtimaan käytännön toimin liikkuvien työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta [...]”.

Maaliskuussa 2009 annetuissa työllisyyttä, sosiaalipoliittikkaa sekä terveys ja kuluttaja-asioita käsittelevän neuvoston päätelmissä työvoiman ammatillisesta ja maantieteellisestä liikkuvuudesta ja työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta Euroopan unionissa neuvosto kehotti komissiota ja jäsenvaltioita ”edistämään työvoiman liikkuvuutta ja sosiaalista liikkuvuutta tukevia toimenpiteitä ja myös siirtotyöläisten tasapuolista ja syrjimätöntä kohtelua yhteisön säännösten mukaisesti” ja ”edelleen kehittämään asianmukaisia strategioita ja välineitä työntekijöiden maantieteellisen ja ammatillisen liikkuvuuden esteiden tunnistamiseksi ja analysoimiseksi ja osallistumaan tehokkaasti esteiden poistamiseen perussopimusten mukaisesti”.

Mario Montin 9. toukokuuta 2010 esittämässä raportissa uudesta sisämarkkinastrategiasta korostetaan, että työntekijöiden yleinen vapaa liikkuvuus on onnistunut oikeudelliselta kannalta, mutta sitä käytetään sisämarkkinoiden neljästä vapaudesta vähiten. Raportin mukaan suurin osa eurooppalaisista katsoo, että muualla EU:ssa työskentelemistä estävät liian monet seikat ja että työntekijöiden vapaan liikkuvuuden tiellä on edelleen useita oikeudellisia ja hallinnollisia esteitä. Raportin mukaan tämän alan esteitä on vaikeinta ylittää.

Komissio toi esiin heinäkuussa 2010 julkaistussa tiedonannossaan ”Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden vahvistaminen: oikeudet ja tärkeimmät kehitysaskel⁵”, että se aikoo tarkastella, miten EU:n siirtotyöntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä uusia tarpeita ja haasteita (erityisesti uudet liikkuvuustavat huomioon ottaen) voitaisiin käsitellä, ja aikoo pohtia uuden sisämarkkinastrategian puitteissa, miten mekanismeja oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen harjoittavien EU:n työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanon tehostamiseksi voitaisiin edistää ja vahvistaa.

kansalaiset eivät rekisteröidy asuessaan toisessa jäsenvaltiossa tai siksi, että nykyisissä tutkimuksissa otetaan huomioon pääasiassa henkilöt, joiden ”tavanomainen asuinpaikka” maa on, eikä lyhytaikaisia liikkuvuutta harjoittavia työntekijöitä (jotka esim. ovat siellä vain muutaman kuukauden).

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

⁵ KOM(2010) 373 lopullinen, 13.7.2010.

Tämä tavoite vahvistettiin 27. lokakuuta 2010 annetussa katsauksessa EU:n kansalaisuuteen vuonna 2010 ”Unionin kansalaisoikeuksien esteiden poistaminen”⁶. Komissio yksilö vapaata liikkuvuutta koskevaan oikeuteen liittyvän EU-lainsäädännön hajanaisen ja virheellisen soveltamisen yhdeksi keskeiseksi esteeksi, jonka vuoksi EU:n kansalaiset eivät pysty harjoittamaan tehokkaasti EU-lainsäädännön mukaisia oikeuksiaan. Tätä varten komissio ilmoitti aikeestaan toteuttaa toimia, joilla helpotetaan ”EU:n kansalaisten ja heidän perheenjäsentensä, jotka ovat kolmannen maan kansalaisia, vapaata liikkuvuutta valvomalla tiukasti syrjintäkiellon ja muiden EU:n sääntöjen noudattamista, edistämällä parhaita käytäntöjä ja EU-sääntöjen käytännön tuntemusta sekä lisäämällä tiedottamista kansalaisille oikeudesta vapaaseen liikkuvuuteen”.⁷

Työllisyyspaketissaan (komission tiedonanto ”Tavoitteena työllistävä elpyminen”⁸, annettu 18. huhtikuuta 2012) komissio ilmoitti, että se aikoo ”esittää vuoden 2012 loppuun mennessä lainsäädäntöehdotuksen, jolla pyritään tukemaan liikkuvia työntekijöitä (antamalla heille tietoa ja neuvoja) niiden oikeuksien käytössä, joita heillä on perussopimuksen ja työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unionin alueella annetun asetuksen 492/2011 nojalla”.

Puheenjohtaja Barroso (komission poliittiset suuntaviivat vuosiksi 2010–2014) on myös korostanut teorian ja käytännön välistä kuilua ja kehottanut tekemään vapaan liikkuvuuden ja yhtäläisen kohtelun periaatteesta todellisuutta ihmisten arkipäivässä. Puheessaan unionin tilasta 12. syyskuuta 2012 puheenjohtaja Barroso korosti tarvetta luoda eurooppalaiset työmarkkinat ja tehdä toisessa maassa työskentelemisestä yhtä helppoa kuin kotimaassa.⁹

EU:n kansalaisten teoreettisten ja käytännössä toteutuvien oikeuksien välistä kuilua on myös korostettu useissa eri toimielinten raporteissa, ja yhä useammin niissä esitetään Euroopan unionille kehoitus toteuttaa asiaan liittyviä toimia.¹⁰ Vuosi 2013 on nimetty Euroopan kansalaisten teemavuodeksi¹¹, Siinä keskitytään kansalaisten oikeuksiin ja EU:n toimiin, joilla varmistetaan näiden oikeuksien tehokas täytäntöönpano kansalaisten ja koko EU:n eduksi.

Komissio on vuosien mittaan saaneet runsaasti valituksia kansalaisilta, jotka haluavat muuttaa tai ovat jo muuttaneet toiseen EU-maahan työskentelemään ja joiden oikeuksia ei ole kunnioitettu. Kansalaiset kokevat itsensä suojattomiksi isäntäjäsenvaltiossa eivätkä kykene ratkaisemaan kohtaamiaan ongelmia.

Ongelma

Esteistä ja ongelmista on monia eri esimerkkejä:

a) Viranomaiset eivät noudata EU:n lainsäädäntöä (vaatimustenvastainen lainsäädäntö tai virheellinen soveltaminen) ja tämän vaikutukset EU:n siirtotyöntekijöihin

⁶ KOM(2010) 603.

⁷ Katsaus EU:n kansalaisuuteen vuonna 2010, toimi 15.

⁸ KOM(2012) 173 lopullinen, 18.4. 2012.

⁹ <http://ec.europa.eu/soteu2012/>.

¹⁰ Euroopan parlamentin mietintö työntekijöiden liikkuvuuden edistämisestä Euroopan unionissa, heinäkuu 2011; Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto ”Liikkuvuutta EU:n sisäisillä työmarkkinoilla haittaavien jäljellä olevien esteiden tunnistaminen”, maaliskuu 2009.

¹¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston päätös N:o 1093/2012/EU, annettu 21. marraskuuta 2012, Euroopan kansalaisten teemavuodesta (2013), EUVL L 325, 23.11.2012, s.1.

Jäsenvaltioissa esiintyy sitkeästi ongelmia, jotka liittyvät kansallisen lainsäädännön ja yleisten käytäntöjen vaatimustenmukaisuuteen, ja niistä ilmoitetaan jatkuvasti komissiolle. Näihin kuuluvat esimerkiksi seuraavat:

- sovelletaan erilaisia ehtoja EU:n kansalaisten rekrytointiin
- sovelletaan kansalaisuusedellytyksiä sellaisiin virkoihin, jotka eivät kuulu SEUT-sopimuksen 45 artiklan 4 kohdan mukaisiin poikkeuksiin
- asetetaan kansalaisuuskiintiöitä EU:n kansalaisille (esim. ammattilaisurheilun alalla)
- asetetaan erilaiset työehdot ja työolot EU:n kansalaisille (esim. palkkaus, uranäkymät, palkkaluokka)
- asetetaan sosiaalietujen saamisen ehdoksi edellytyksiä, jotka maan kansalaisten on helpompi täyttää kuin EU:n kansalaisten (esim. asumisedellytys)
- jätetään työpaikan saamista varten huomiotta toisessa jäsenvaltiossa hankittu pätevyys ja kokemus tai otetaan se huomioon eri tavalla kuin isäntjäsenvaltiossa hankittu (esim. jälkimmäisestä annetaan lisäpisteitä)
- asetetaan kansallisessa lainsäädännössä opintoavustusten saamiseksi asumisedellytys EU:n siirtotyöntekijöille ja heidän perheenjäsenilleen tuomioistuimen alalla antamasta vakiintuneesta oikeuskäytännöstä huolimatta
- syrjitään rajatyöntekijöitä.

b) Työnantajat ja oikeudelliset neuvonantajat eivät noudata EU:n lainsäädäntöä

Asiantuntijoiden ja komission keräämät tiedot¹² viittaavat siihen, että toistuvana ongelmana on julkisten ja yksityisten työnantajien tietämättömyys EU:n säännöistä, riippumatta siitä, onko kansallisen tason lainsäädäntö vaatimusten mukaista vai ei. Ongelman perussyitä vaikuttavat olevan tietämättömyys säännöistä ja niiden ymmärtämisen puute, etenkin yksityisten työnantajien osalta (esim. vain tietyn ajan maassa asuneet voivat hakea avointa työpaikkaa, toisessa jäsenvaltiossa hankitun aiemman työkokemuksen tai pätevyyden tunnustamatta jättäminen, kohtuuttomat kielitaitovaatimukset).

Oikeudelliset neuvonantajat eivät myöskään ole aina tietoisia työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevasta unionin lainsäädännöstä tai eivät tunne sitä hyvin.

c) EU:n siirtotyöntekijät eivät saa tietoja tai heillä ei ole keinoja oikeuksiensa varmistamiseksi

Kansalaiset ovat tuoneet esiin useissa kyselyissä¹³, että he eivät tiedä, minkä tahon puoleen kääntyä EU-oikeuksia koskevissa ongelmissa. On myös näyttöä siitä, että maahanmuuttajat pitävät vaikeana hakea heille kuuluvaa suojaa, koska he eivät esimerkiksi tunne kansallisia menettelyjä ja järjestelmiä, heillä ei ole palvelujen saamiseksi tarvittavaa kielitaitoa tai oikeudellisen neuvonnan ja avun kustannukset ovat liian korkeat.

Yksilöidyt ongelmat koskevat EU:n kansalaisia, jotka muuttavat toiseen jäsenvaltioon työskentelemään ja palaavat takaisin kotijäsenvaltioon työskentelemään.

Tavoitteet

Näiden ongelmien ratkaisemiseksi on kartoitettu erityisiä tavoitteita:

¹² Ks. kohta 2.

¹³ Eurobarometer 363, ”Internal Market: Awareness, Perceptions and Impacts”, syyskuu 2011; http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_363_en.pdf.

- vähennetään EU:n siirtotyöntekijöihin kansalaisuuden perusteella kohdistuvaa syrjintää
- kavennetaan kuilua EU:n siirtotyöntekijöiden teoreettisten ja käytännön oikeuksien välillä edistämällä voimassa olevan lainsäädännön moitteetonta täytäntöönpanoa
- vähennetään epäreiluja käytäntöjä EU:n siirtotyöntekijöitä kohtaan
- parannetaan EU:n siirtotyöntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia sen varmistamiseksi, että heidän oikeuksiaan kunnioitetaan.

2. KUULEMISTEN JA VAIKUTUSTENARVIOINTIEN TULOKSET

2.1. Intressitahojen kuuleminen

a) Työntekijöiden vapaata liikkuvuutta käsittelevien asiantuntijoiden verkosto

Työntekijöiden vapaata liikkuvuutta käsittelevien oikeudellisten asiantuntijoiden verkosto raportoi vuosittain oikeudellisesta tilanteesta Euroopan unionissa.¹⁴

Ensimmäisessä raportissa¹⁵, joka valmistui tammikuussa 2011, keskityttiin kansalaisuuteen perustuvaa yhdenvertaista kohtelua koskevan oikeuden täytäntöönpanoon EU:n siirtotyöntekijöiden osalta ja kussakin jäsenvaltiossa voimassa oleviin oikeudellisiin puitteisiin. Siinä pääteltiin, että tälle oikeudelle annetaan harvoin samaa suojan ja takeiden tasoa kuin muihin tekijöihin (kuten rotuun, ikään ja sukupuoleen) perustuvaa yhdenvertaista kohtelua koskevalle oikeudelle. EU:n siirtotyöntekijöitä pidetään edelleen useimmissa EU-maissa statukseltaan lähempänä kolmansista maista tulevia työntekijöitä kuin oman maan työntekijöitä. Monien EU:n siirtotyöntekijöiden, jotka kohtaavat syrjintää kansalaisuutensa perusteella, on luotettava siihen, että muilla perusteilla tapahtuvan syrjinnän torjumista koskevien EU:n tasa-arvodirektiivien täytäntöönpanemiseksi annettua kansallista lainsäädäntöä tulkitaan laveasti.

Toisessa raportissa, joka esitettiin lokakuussa 2011, tehtiin katsaus työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevien sääntöjen soveltamiseen liittyviin suurimpiin ongelmiin, joita oli yksilöity kussakin jäsenvaltiossa. On joitakin – joissakin jäsenvaltiossa ilmeisesti systeemisiä – ongelmia, jotka yksinkertaisesti ovat lainvastaista syrjintää. Useimmat ongelmista johtuvat välillisestä syrjinnästä tai perusteettomista rajoituksista, jotka liittyvät työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevan oikeuden harjoittamiseen. Tällaisia ovat esimerkiksi asumisvaatimus tiettyjen sosiaali- ja veroetuuksien saamiseksi, liialliset kielitaitovaatimukset tai se, että jäsenvaltiot eivät ota huomioon toisissa jäsenvaltiossa vastaavassa toimessa työskennellyjä vuosia julkisen sektorin työntekijöiden ikälisien ja muiden etuuksien laskemisessa.

¹⁴ Verkoston vuodesta 2006 julkaisemat vuosiraportit löytyvät seuraavasta osoitteesta: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=25&subCategory=475&country=0&year=0&advSearchKey=consolidated+report&mode=advancedSubmit&langId=en>.

Ne perustuvat kunkin jäsenvaltion vuotuisiin kansallisiin raportteihin, jotka löytyvät seuraavasta osoitteesta:

<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=25&subCategory=475&country=0&year=0&advSearchKey=%22national+report%22&mode=advancedSubmit&langId=en>.

¹⁵ Temaattinen raportti asetuksen (ETY) N:o 1612/68 soveltamisesta, tammikuu 2011; <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=475&langId=en>.

b) Keskustelut työntekijöiden vapaata liikkuvuutta käsittelevän neuvoa-antavan komitean kanssa

Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden esteistä, kansalaisuuteen perustuvaan syrjintään liittyvistä ongelmista sekä tarpeesta panna voimassa olevat EU:n säännöt paremmin täytäntöön keskusteltiin useissa työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevan neuvoa-antavan komitean kokouksissa lokakuun 2010 ja lokakuun 2012 välillä. Neuvoa-antavan komitean jäseniä, jotka ovat jäsenvaltioiden sekä työmarkkinaosapuolten Euroopan ja jäsenvaltioiden tason edustajia, pyydettiin myös vastaamaan komission laatimaan kyselylomakkeeseen. Kyselylomakkeella oli tarkoitus kartoittaa, minkälaisia toimia kansallisella tasolla toteutetaan työntekijöille tiedottamiseksi ja työntekijöiden avustamiseksi, tukemiseksi ja suojaamiseksi asetuksen (EU) N:o 492/2011 täytäntöönpanoon liittyen.

Komitean jäsenet tunnustivat, että voimassa olevien oikeuksien todellinen ja tehokas soveltaminen on tärkeää. Ehdotetut toimet vaihtelivat tietoa lisäävistä toimista sääntöjen parempaan täytäntöönpanoon ja EU:n siirtotyöntekijöiden tiedon- ja tuensaantimahdollisuuksien parantamiseen. Työntekijöiden vapaata liikkuvuutta käsittelevän neuvoa-antavan komitean kokouksessa 30. lokakuuta 2012 työmarkkinaosapuolet, sekä Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö ETUC että Business Europe, kannattivat laajasti direktiiviehdotuksen esittämistä.

c) Julkinen kuuleminen

Komissio toteutti julkisen kuulemisen kesäkuun ja elokuun 2011 välillä. Kansalaiset, kansalliset viranomaiset, ammattiliitot, työnantajien järjestöt sekä muut järjestöt (esim. kansalaisjärjestöt, riippumattomien ammatinharjoittajien järjestöt) esittivät kantansa suurimmista ongelmista, joita työntekijöillä on harjoittaessaan oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen, työntekijöiden suojan nykytasosta sekä tarpeesta toteuttaa EU:n toimia, jotta työntekijät voisivat harjoittaa täysimääräisesti oikeuksiaan.

Kaikkiaan saatiin 243 vastausta, joista 169 kansalaisilta ja 74 eri organisaatioilta, mukaan luettuna kansalliset viranomaiset. Organisaatioista eniten kannanottoja saatiin ammattiliitoilta (27 % vastauksista), jonka jälkeen tulivat kansalaisjärjestöt (17 %), kansalliset viranomaiset (15 %) ja työnantajien järjestöt (12 %).

Suurin osa vastaajista oli samaa mieltä siitä, että EU:n työntekijöitä pitäisi suojata paremmin kansalaisuuteen perustuvalla syrjinnällä. EU:n lainsäädännön antaminen ilmoitettiin tärkeimmäksi toimeksi ammattiliitoilta, kansalaisjärjestöiltä, yksityisiltä yrityksiltä, alue- ja paikallisviranomaisilta sekä kansalaisilta saaduissa ehdotuksissa. Kansallisten viranomaisten mielipiteet jakautuivat. Työnantajat toivat selvästi esiin, että tietoisuuden lisääminen asiasta on erittäin tärkeää. Suurin osa vastaajista piti tärkeänä toimenpiteenä yhteyspisteiden tai -rakenteiden perustamista jäsenvaltioihin. Tärkeänä pidettiin myös kokemusten vaihtoa EU-maiden välillä, ja kansalaisjärjestöt, ammattiliitot, yksityisytykset ja alueviranomaiset pitivät organisaatioiden tukemista tärkeänä.¹⁶

¹⁶ Tiivistelmä saaduista vastauksista löytyy tämän ehdotuksen liitteenä olevan komission yksiköiden valmisteluasiakirjan ”Initiative to support EU migrant workers in the exercise of their rights to free movement” liitteistä 7 ja 8.

2.2. Vaikutusten arviointi

Sääntelyn parantamista koskevan politiikkansa mukaisesti komissio laati eri toimintavaihtoehtoista vaikutustenarvioinnin käyttäen perustana ulkoista selvitystä¹⁷, joka valmistui huhtikuussa 2012.¹⁸

Eri toimintavaihtoehtot sisältävät erilaisia mahdollisuuksia, jotka edustavat eri asteista EU:n toimintaa: pidetään tilanne ennallaan, muutetaan tilannetta ilman sääntelyä tai säännellään. Jälkimmäisen vaihtoehtoon osalta vaihtoehtot tarjoavat erilaisia skenaarioita, jotka vaihtelevat ”pehmeistä” toimenpiteistä (ei-sitova oikeudellinen väline, kuten suositus) enimmäistasoiseen toimenpiteeseen sitovan oikeudellisen välineen, kuten direktiivin, muodossa.

Kaikkia vaihtoehtoja analysoitiin ottaen huomioon yleiset tavoitteet.

Vaikutustenarviointi osoitti, että sitova lainsäädäntöaloite vaikuttaisi konkreettisesti vapaata liikkuvuutta koskevien oikeuksien harjoittamiseen. Sitova oikeudellinen väline, joka velvoittaa jäsenvaltiot toteuttamaan asianmukaisia toimenpiteitä, joilla varmistetaan tehokkaat mekanismit tietojen ja neuvojen jakamiseksi kansalaisille, on tehokas ja toimiva tapa saavuttaa edellä mainitut tavoitteet.

Suosituin vaihtoehto on direktiivi, jota täydennetään muilla aloitteilla, kuten työntekijöiden vapaata liikkuvuutta käsittelevän teknisen komitean¹⁹ hyväksymillä yhteisillä suuntaviivoilla tietyistä aihealueista. Yhteisessä ohjeasiakirjassa voitaisiin käsitellä erityisesti EU-lainsäädännön soveltamista työntekijöiden vapaan liikkuvuuden alalla.

Direktiivillä, jolla halutaan ottaa käyttöön toimenpiteitä EU:n siirtotyöntekijöiden tukemiseksi heidän kohdatessaan vapaaseen liikkuvuuteen liittyviä ongelmia, pyritään lisäämään kansallisten viranomaisten tietoa asiasta ja tehostamaan viranomaisten toimia kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän torjumiseksi. Kun asian näkyvyys lisääntyy, kansalaiset saavat enemmän tietoa oikeuksistaan, ja samalla myös julkisen ja yksityisen sektorin työnantajien ja muiden sidosryhmien (esim. kansalaisjärjestöjen, työmarkkinaosapuolten) tietoisuus asiasta paranee. Direktiivi ei aiheuta lisärasitetta työnantajille ja edistää merkittävästi EU-lainsäädännön parempaa ymmärtämistä ja täytäntöönpanoa, koska siinä erityisesti edellytetään, että jäsenvaltiot varmistavat paremman tiedottamisen sidosryhmille. Siinä myös säädetään erityisistä oikeussuojakeinoista SEUT-sopimuksen 45 artiklan mukaisten oikeuksien rikkomistapauksessa ja kolmansien osapuolten oikeudesta toimia EU:n siirtotyöntekijöiden puolesta, minkä ansiosta kansalaisten on helpompi harjoittaa oikeuksiaan ja saada tukea näin tehdessään.

Vaikutustenarviointilautakunta hyväksyi vaikutustenarviointiluonnoksen heinäkuussa 2012. Lautakunnan lausunto ja lopullinen vaikutustenarviointi tiivistelmineen julkaistaan tämän ehdotuksen ohessa.

¹⁷ Multiple Framework Contract 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).

¹⁸ 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, Ramboll, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=474&langId=en>.

¹⁹ Asetuksessa (EU) N:o 492/2011 säädetty tekninen komitea koostuu jäsenvaltioiden edustajista.

3. EHDOTUKSEN OIKEUDELLISET NÄKÖKOHDAT

3.1. Yleinen tausta – ehdotetun toimen lyhyt kuvaus

Tällä direktiiviehdotuksella pyritään parantamaan ja vahvistamaan tapaa, jolla SEUT-sopimuksen 45 artiklaa ja asetusta (EU) N:o 492/2011 sovelletaan käytännössä kaikkialla Euroopan unionissa. Tätä varten luodaan asianmukaisista säännöksistä ja toimenpiteistä koostuvat yhteiset puitteet, jotta helpotetaan niiden oikeuksien parempaa ja yhdenmukaisempaa soveltamista, jotka EU:n lainsäädännöllä annetaan vapaata liikkuvuutta harjoittaville työntekijöille ja heidän perheelleen.

Ehdotetulla direktiivillä otetaan erityisesti käyttöön oikeudellisia velvoitteita, jotta

- taataan EU:n siirtotyöntekijöille asianmukaiset oikeussuojakeinot kansallisella tasolla. Kaikkien EU:n työntekijöiden, jotka uskovat joutuneensa syrjinnän kohteeksi kansalaisuutensa perusteella, pitäisi pystyä hyödyntämään asianmukaisia hallinnollisia ja/tai oikeudellisia menettelyjä vastustaakseen syrjivää käyttäytymistä;
- annetaan työntekijöille lisäsuojaa varmistamalla, että järjestöt, organisaatiot tai muut oikeushenkilöt, joilla on oikeutettu intressi edistää työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevaa oikeutta, voivat osallistua hallinnolliseen tai oikeudelliseen menettelyyn EU:n siirtotyöntekijän puolesta tai tueksi, jos työntekijän oikeuksia on rikottu;
- perustetaan jäsenvaltioihin rakenteita tai elimiä, jotka edistävät vapaata liikkuvuutta koskevan oikeuden harjoittamista tarjoamalla tietoa ja tukemalla ja avustamalla EU:n siirtotyöntekijöitä, jotka kärsivät kansalaisuuteen perustuvasta syrjinnästä;
- lisätään tietoa asiasta tarjoamalla työnantajille, työntekijöille ja muille mahdollisille tahoille helposti saatavaa ja relevanttia tietoa;
- edistetään vuoropuhelua asianmukaisten kansalaisjärjestöjen ja työmarkkinaosapuolten kanssa.

3.2. Oikeusperusta

Ehdotus perustuu SEUT-sopimuksen 46 artiklaan eli sillä on sama oikeusperusta kuin asetuksella (EU) N:o 492/2011, ja se mahdollistaa asetusten tai direktiivien hyväksymisen tavallista lainsäätämisympäristöstä noudattaen.

3.3. Toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatteet

Havaitut ongelmat työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevan EU-lainsäädännön, erityisesti asetuksen (EU) N:o 492/2011, soveltamisessa ja täytäntöönpanossa liittyvät tavoitteisiin, jotka asetetaan SEU-sopimuksen 3 artiklan 3 kohdassa, jonka mukaan Euroopan unioni perustaa täystyöllisyyttä ja sosiaalista edistystä tavoittelevaan erittäin kilpailukykyiseen sosiaaliseen markkinatalouteen perustuvat sisämarkkinat, ja SEUT-sopimuksen 45 artiklassa (työntekijöiden vapaa liikkuvuus ja EU:n työntekijöiden kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän poistaminen) ja 18 artiklassa (kaiken kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltäminen).

Sovellettavia EU:n sääntöjä on sovellettava asianmukaisesti ja tehokkaasti. Erot asetuksen (EU) N:o 492/2011 soveltamisessa ja täytäntöönpanon valvonnassa eri jäsenvaltioissa haittaavat vapaan liikkuvuuden asianmukaista toimivuutta perusoikeutena. On näyttöä siitä,

että on erittäin vaikea luoda koko EU:ssa tasapuoliset toimintaedellytykset työntekijöille, jotka harjoittavat oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen. Tarvittava oikeudellinen selkeys ja oikeusvarmuus voidaan näiden seikkojen vuoksi saavuttaa vain EU:n tasolla.

Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa ehdotuksen tavoitteita, vaan siihen tarvitaan näin ollen EU:n tason toimintaa.

Suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä ei ylitetä sitä, mikä on tavoitteiden saavuttamiseksi tarpeen. Asetuksen (EU) N:o 492/2011 käytännön soveltamisen ja täytäntöönpanon valvonnan parantamiseksi ehdotuksessa esitetään ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä, kuten takuuta asianmukaisista oikeussuojakeinoista ja tietojen ja neuvojen tarjoamista kansallisten perinteiden ja käytäntöjen mukaisesti.

Ehdotettujen toimenpiteiden luonne huomioon ottaen ehdotuksessa annetaan jäsenvaltioille vapaus valita täytäntöönpanotoimenpiteet, jotka sopivat parhaiten niiden kansallisiin oikeusjärjestelmiin ja -menettelyihin.

3.4. Ehdotuksen yksityiskohtaiset perustelut

3.4.1. I LUKU – YLEISET SÄÄNNÖKSET

3.4.1.1. 1 artikla – Kohde

SEUT-sopimuksen 45 artikla on EU-lainsäädännön määräys, joka on sellaisenaan sovellettava jäsenvaltioiden oikeusjärjestelmässä ja jolla annetaan suoraan EU:n kansalaisille oikeus muuttaa toiseen jäsenvaltioon työskentelyä varten ja hyväksyä työtarjoukset, työskennellä siellä ilman työlupaa, asua siellä tätä tarkoitusta varten ja jäädä sinne työsuhteen päätyttyäkin. Siinä myös annetaan oikeus yhdenvertaiseen kohteluun kyseisen maan kansalaisten kanssa työpaikan saamiseen, palkkaukseen ja muihin työoloihin ja työehtoihin liittyvissä seikoissa. Näin ollen se merkitsee kaikenlaisen kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän (suoran tai välillisen) kieltämistä näiden oikeuksien harjoittamisessa samoin kuin muiden perusteettomien esteiden, jotka haittaavat vapaata liikkuvuutta koskevan oikeuden harjoittamista.²⁰

Myös asetus (EU) N:o 492/2011 on säädös, joka on luonteeltaan sellaisenaan sovellettava, eikä jäsenvaltioiden tarvitse toteuttaa täytäntöönpanotoimenpiteitä, jotta kansalaiset voisivat hyödyntää heille kyseisellä asetuksella annettuja oikeuksia.

Asetuksella yksittäisille kansalaisille myönnettyt oikeudet, joiden harjoittamista tällä ehdotuksella helpotetaan, sisältyvät luvun I ”Työllisyys, yhdenvertainen kohtelu ja työntekijöiden perheet” 1–10 artiklaan. Ne koskevat erityisesti työn saantia (1 jakso ”Työn saanti”, 1–6 artikla), yhdenvertaista kohtelua työn ja työolojen ja työehtojen osalta (2 jakso ”Työskentely ja yhdenvertainen kohtelu”, 7–9 artikla) sekä työntekijän perheenjäsenten osalta (3 jakso ”Työntekijän perhe”, 10 artikla).

Tämä direktiiviehdotus ei koske asetuksen (EU) N:o 492/2011 II lukua ”Avointen työpaikkojen ja työhakemusten välittäminen sekä tasapainon aikaansaaminen työmarkkinoilla” (11–20 artikla), III lukua ”Komiteat, joiden tehtävänä on varmistaa

²⁰ Ks. erityisesti asia C-325/08, *Olympique Lyonnais SASP vastaan Olivier Bernard ja Newcastle UFC*, tuomioistuimen tuomio, annettu 16.3.2010, Kok. 2010, s. I-2177.

jäsenvaltioiden välinen tiivis yhteistyö työntekijöiden vapaata liikkuvuutta ja työllisyyttä koskevista asioista” (20–34 artikla) tai IV lukua ”Loppusäännökset” (35–42 artikla).

3.4.1.2. 2 artikla – Soveltamisala

Ehdotuksella ei muuteta asetuksen (EU) N:o 492/2011 soveltamisalaa. Ehdotettua direktiiviä sovelletaan vain tapauksissa, jotka koskevat kansalaisuuteen perustuvaa syrjintää kyseisen asetuksen soveltamisalalla, ottamalla käyttöön suojelua, tiedotusta ja tukea koskevia säännöksiä direktiiviehdotuksen 3–7 artiklan mukaisesti. Sillä pyritään takaamaan oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen Euroopan unionissa harjoittavien työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu ja parantamaan oikeussuojakeinoja, kun on kyse työnsaantiin liittyvistä perusteettomista esteistä.

Direktiiviehdotus kattaa tähän liittyen seuraavat seikat:

- työn saanti
- työolot ja työehdot etenkin palkkauksen ja irtisanomisen osalta
- sosiaali- ja veroetuksien saaminen
- ammattiliittojen jäsenyys
- koulutukseen pääsy
- asunnon saanti
- työntekijöiden lasten pääsy koulutukseen.

3.4.2. II LUKU – TÄYTÄNTÖÖNPANON VALVONTA

3.4.2.1. 3 artikla – Oikeuksien puolustaminen – Oikeussuojakeinot – Määräajat

Artiklassa asetetaan jäsenvaltioille oikeudellinen velvoite tarjota EU:n siirtotyöntekijöille asianmukaiset oikeussuojakeinot kansallisella tasolla. Se myös liittyy oikeuksien täytäntöönpanoon ja puolustamiseen, joissa on kyse perusoikeudesta. Euroopan unionin perusoikeuskirjan mukaan jokaisella, jonka unionin oikeudessa taattuja oikeuksia ja vapauksia on loukattu tai jätetty kunnioittamatta, on oltava käytettävissään tehokkaat oikeussuojakeinot tuomioistuimissa. Ehdotuksessa katetaan sekä tuomioistuinmenettelyt että tuomioistuimen ulkopuoliset menettelyt, mukaan luettuna vaihtoehtoiset riidanratkaisumenettelyt, kuten sovittelu ja välitys. Myös oikeusasiamies ja tasa-arvoelimet tai vastaavat rakenteet voivat tarjota vaihtoehdon tuomioistuimille. Euroopan unionin perusoikeuskirjan 47 artiklan mukaisesti tässä artiklassa säädetään, että jos jäsenvaltiot säätävät vain hallinnollisista menettelyistä, niiden on varmistettava, että kaikkia hallinnollisia päätöksiä kohtaan voidaan nostaa kanne tuomioistuimissa.

Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön²¹ mukaisesti tämän artiklan 2 kohdassa täsmennetään, että edellä olevassa kohdassa säädetyllä ei rajoiteta sellaisten kansallisten sääntöjen noudattamista, jotka koskevat määräaikoja tasa-arvoisen kohtelun periaatetta koskevien kanteiden nostamiselle, kunhan nämä määräajat eivät ole sellaisia, että niiden voidaan katsoa olevan omiaan tekemään työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevien unionin lainsäädännössä annettujen oikeuksien käyttämistä käytännössä mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi.

²¹ Asia C-78/98, Preston, tuomio 16.5.2000, Kok. 2000, s. I-3201.

3.4.2.2. 4 artikla – Järjestöjen, organisaatioiden ja muiden oikeushenkilöiden toimet

Tällä artiklalla asetetaan jäsenvaltioille velvoite varmistaa, että järjestöt, organisaatiot ja muut oikeushenkilöt (kuten ammattiliitot, kansalaisjärjestöt tai muut organisaatiot) voivat ryhtyä hallinnolliseen tai oikeudelliseen menettelyyn EU:n siirtotyöntekijöiden puolesta tai tueksi tapauksissa, joissa heidän joko direktiivin tai asetuksen (EU) N:o 492/2011 mukaisia oikeuksiaan on rikottu. On jäsenvaltioiden tehtävänä määrittää tapa, jolla säännös pannaan käytännössä täytäntöön, kansallisten oikeusjärjestelmien ja -menettelyjen mukaisesti.

Järjestöillä, organisaatioilla ja muilla oikeushenkilöillä voi olla merkittävä asema oikeuksien puolustamisessa työntekijän ja hänen perheenjäsentensä puolesta tai tueksi.²² Apu voi olla erilaista eri jäsenvaltioissa maan oikeusjärjestelmän, -menettelyjen, -perinteiden ja -käytäntöjen mukaisesti (esim. ammattiliitot voivat puuttua asiaan, hoitaa osan kustannuksista tai avustaa syrjinnän uhreja).

Aiemman 3 artiklan tavoin 4 artiklan toisessa kohdassa täsmennetään, että ensimmäisen kohdan säännöksillä ei rajoiteta sellaisten kansallisten sääntöjen noudattamista, jotka koskevat määräaikoja kanteiden nostamiselle.

3.4.3. III LUKU – YHDENVERTAISEN KOHTELUN EDISTÄMINEN – YHTEYSPISTEET, -RAKENTEET TAI -ELIMET – VUOROPUHELU

3.4.3.1. 5 artikla – Yhteyspisteet, -rakenteet tai -elimet

Tässä artiklassa säädetään tiedotus-, edistämisen- ja tukirakenteista tai -elimistä, jotka on perustettava jäsenvaltioon tukemaan EU:n siirtotyöntekijöitä ja edistämään, analysoimaan ja seuraamaan näille työntekijöille ja heidän perheenjäsenilleen EU-lainsäädännössä myönnettyjä oikeuksia. Näiden tehtävien hoitamisesta voi vastata jäsenvaltioon jo perustettu elin, joka tehtävänä on muilla perusteilla tapahtuvan syrjinnän torjuminen EU-lainsäädännön täytäntöönpanon yhteydessä, tai virasto, jonka vastuulla on ihmisoikeuksien puolustaminen tai yksilön oikeuksien turvaaminen jäsenvaltiossa. Tällöin jäsenvaltioiden on varmistettava, että olemassa olevalle elimelle myönnetään riittävät resurssit lisätehtävien hoitamiseen. Tähän liittyvään asiantuntijoiden koulutukseen voisi saada tukea Euroopan sosiaalirahastosta.

Näiden rakenteiden tai elinten tehtäviin olisi kuuluttava seuraavat:

- (a) Tarjota tietoa kaikille asiaan liittyville sidosryhmille ja lisätä tukea EU:n siirtotyöntekijöille. Antaa neuvoja ja apua mahdollisen syrjinnän uhreille näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkittaessa, sanotun kuitenkin rajoittamatta 4 artiklassa tarkoitettujen oikeushenkilöiden oikeuksia. Joissakin maissa muilla perusteilla tapahtuvan syrjinnän torjumista koskevien EU-direktiivien mukaisesti perustetuilla tasa-arvoelimillä on oikeudellinen asema ja ne voivat viedä asian tuomioistuimeen, mutta toisissa ne voivat vain antaa tukea valituksen tekijälle tai esittää huomautuksia tuomioistuimelle.
- (b) Tehdä riippumattomia tutkimuksia kansalaisuuteen perustuvasta syrjinnästä.
- (c) Julkaista riippumattomia raportteja ja antaa suosituksia yhdenvertaisesta kohtelusta ja kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän torjumisesta.

²² Tällä hetkellä tämä oikeus on olemassa eri muotoisena suurimmassa osassa jäsenvaltioita, lukuun ottamatta Saksaa, Viroa ja Maltaa.

- (d) Julkaista tietoja aiheista, jotka liittyvät työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevien EU-sääntöjen soveltamiseen jäsenvaltioissa.

On kunkin jäsenvaltion tehtävänä päättää, onko täysin uuden rakenteen perustaminen tarpeellista vai voiko jo toimiville elimille antaa edellä kuvatut tehtävät syrjinnän torjumiseksi. Tällä hetkellä kansalaisuuteen liittyvät seikat voisivat kuulua 19 jäsenvaltiossa²³ olemassa olevien tasa-arvoelinten toimivaltaan.

Lisäksi artiklassa säädetään olemassa olevien tai uusien rakenteiden tai elinten sekä EU:n tason tiedotus-, edistämisen- ja tukivälineiden välisestä synergiaeduista; tällaisia välineitä ovat esimerkiksi Sinun Eurooppasi -neuvonta, SOLVIT-verkko, Euroopan työnvälitysverkosto EURES, Yritys-Eurooppa-verkosto sekä keskitetyt asiointipisteet.

Nykyisten rakenteiden kehittämisessä on etuna se, että voidaan hyödyntää olemassa olevaa tietoa ja kokemusta. Se myös lisää yksinkertaisuutta ja saavutettavuutta, koska vältetään hämmennys ja epävarmuus siitä, minkä elimen puoleen on käännyttävä ongelmatapauksessa.

3.4.3.2. 6 artikla – Vuoropuhelu

Tässä artiklassa edellytetään, että jäsenvaltiot toteuttavat kansallisten perinteiden ja käytäntöjen mukaisesti riittävät toimenpiteet, joilla kannustetaan ja edistetään vuoropuhelua työmarkkinaosapuolten ja sellaisten kansalaisjärjestöjen kanssa, joilla on oikeutettu intressi torjua kansalaisuuteen perustuvaa syrjintää.

3.4.4. *IV LUKU – TIEDON SAANTI*

3.4.4.1. 7 artikla – Tiedon levittäminen

Tässä artiklassa säädetään työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä oikeuksia koskevien tietojen asianmukaisesta levittämisestä tästä direktiivistä ja asetuksen (EU) N:o 492/2011 1–10 artiklasta johtuvaan yhdenvertaiseen kohteluun liittyen. Mitä tehokkaampi julkinen tiedotus- ja ennaltaehkäisyjärjestelmä on, sitä vähemmän yksittäisiä oikeussuojakeinoja tarvitaan. Ehdotetussa direktiivissä jätetään tiedotusvälineiden valinta jäsenvaltioiden tehtäväksi, mutta olisi tehtävä pakolliseksi online- tai digitaaliset tiedot, joissa on linkit olemassa oleviin tiedotusvälineisiin EU:n tasolla, Sinun Eurooppasi -neuvontaan ja Eures-verkostoon.

Tätä voidaan kuitenkin täydentää millä tahansa muulla julkisella tiedotustoiminnalla, jossa otetaan huomioon kansallisten asiantuntijoiden ja sidosryhmien havaitsemat parhaat toimintatavat, esimerkiksi valistuskampanjat ja kohdennettu tiedottaminen. Työmarkkinaosapuolten, tasa-arvoelinten, kansalaisjärjestöjen ja muiden järjestöjen aktiivinen rooli voi myös olla erittäin tärkeä tiedon levittämisessä.

3.4.5. *V LUKU – LOPPUSÄÄNNÖKSET*

3.4.5.1. 8 artikla – Vähimmäisvaatimukset

Ensimmäisessä kohdassa on vakiomuotoinen säännös, joka koskee suojan tason heikkenemisen estämistä ja jossa täsmennetään, että jäsenvaltiot voivat pitää voimassa tai antaa lainsäädäntöä, jolla tarjotaan korkeampi suojan taso kuin ehdotetulla direktiivillä.

²³ AT, BE, BG, EE, FI, FR, HU, IE, IT, LT, LV, NL, PL, PT, RO, SE, SL, SK, UK. Lisätietoja löytyy tämän ehdotuksen ”Aloite EU:n siirtotyöntekijöiden tukemiseksi vapaata liikkuvuutta koskevan oikeuden harjoittamisessa” liitteenä olevan komission yksiköiden valmisteluasiakirjan kohdasta 3.1.3.

Toisessa kohdassa tuodaan nimenomaisesti esiin, että jäsenvaltiot voivat laajentaa 5 artiklassa tarkoitettujen elinten toimivallan koskemaan myös kaikkien niiden EU-kansalaisten ja heidän perheenjäsentensä kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltämistä, jotka harjoittavat oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen, sellaisena kuin se on kirjattu SEUT-sopimuksen 21 artiklaan ja Euroopan unionin kansalaisten ja heidän perheenjäsentensä oikeudesta liikkua ja oleskella vapaasti jäsenvaltioiden alueella 29 päivänä huhtikuuta 2004 annettuun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviin 2004/38/EY²⁴.

Kolmannessa kohdassa säädetään, että jäsenvaltioiden ei pitäisi alentaa syrjintää koskevan nykyisen suojan tasoa pannessaan direktiiviä täytäntöön.

3.4.5.2. 9 artikla – Saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat täytäntöönpanotoimenpiteet kahden vuoden kuluessa direktiivin voimaantulosta ja täytettävä tietyt tiedottamista koskevat vaatimukset; niiden on esimerkiksi ilmoitettava komissiolle, miten direktiivi on saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä, ja niiden on viitattava direktiiviin kaikissa täytäntöönpanotoimenpiteissä.

Tässä yhteydessä on selittävistä asiakirjoista 28 päivänä syyskuuta 2011 annetun jäsenvaltioiden ja komission yhteisen poliittisen lausuman mukaisesti asianmukaista, että jäsenvaltiot liittävät ilmoitukseen toimenpiteistä, jotka koskevat direktiivin saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä, yhden tai useamman asiakirjan, joista käy ilmi direktiivin osien ja kansallisen lainsäädännön osaksi saattamiseen tarkoitettujen välineiden vastaavien osien suhde. Kun otetaan huomioon, että tämän direktiivin joistakin säännöksistä, kuten 5 artiklassa säädettyistä rakenteista tai elimistä, useissa jäsenvaltioissa on jo lainsäädäntöä, joka liittyy muilla perusteilla tapahtuvan syrjinnän torjumista koskevan EU:n lainsäädännön täytäntöönpanoon, tai virastoja, joiden vastuulla kansallisella tasolla on ihmisoikeuksien suojeleminen tai yksilöllisten oikeuksien turvaaminen, tällaisten selittävien asiakirjojen avulla olisi helpompi yksilöidä ne toimenpiteet, jotka on annettu tai ovat jo voimassa kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän torjumiseksi.

3.4.5.3. 10 artikla – Raportti

Komissio toimittaa Euroopan parlamentille, neuvostolle sekä Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle raportin tämän direktiivin säännösten täytäntöönpanosta viimeistään kahden vuoden kuluttua direktiivin täytäntöönpanoa koskevan määräajan päättymisestä. Se voi myös tehdä asianmukaisia ehdotuksia tarvittavista lisätoimenpiteistä. Sitä varten komissio seuraa täytäntöönpanoraportin ja käytännössä saatujen kokemusten perusteella tapaa, jolla jäsenvaltiot laajentavat 5 artiklassa tarkoitettujen rakenteiden ja elinten toimivaltaa niin, että se kattaa myös kaikkien EU-kansalaisten ja heidän perheenjäsentensä, jotka harjoittavat oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen unionin lainsäädännön mukaisesti, oikeuden yhdenvertaiseen kohteluun ilman kansalaisuuteen perustuvaa syrjintää.

3.4.5.4. 11 artikla – Voimaantulo

Kyseessä on vakiolauseke, jossa todetaan, että direktiivi tulee voimaan seuraavana päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu Euroopan unionin virallisessa lehdessä.

²⁴ EUVL L 158, 30.4.2004.

3.4.5.5. 12 artikla – Osoitus

Kyseessä on vakiosäännös, jossa täsmennetään, että direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

4. TALOUSARVIOVAIKUTUKSET

Tällä ehdotuksella odotetaan olevan vain vähäisiä vaikutuksia EU:n talousarvioon. Vuonna 2015 toteutettavan arviointitutkimuksen kustannusten odotetaan olevan enintään 0,300 miljoonaa euroa, ja ne katetaan budjettikohdasta ”Työntekijöiden vapaa liikkuvuus, sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittaminen ja toimenpiteet siirtolaisten, myös kolmansista maista tulevien siirtolaisten, hyväksi” käytettävissä olevilla varoilla. Henkilöresurssien kustannukset (0,131 miljoonaa euroa vuodessa) katetaan monivuotisen rahoituskehityksen otsakkeesta 5. Tarkempia tietoja annetaan tämän ehdotuksen liitteenä olevassa rahoitusselvityksessä.

Ehdotus

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI

työntekijöiden vapaan liikkuvuuden puitteissa työntekijöille myönnettyjen oikeuksien harjoittamista helpottavista toimenpiteistä

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 46 artiklan,

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

sen jälkeen kun esitys lainsäätämisyksessä hyväksyttäväksi säädökseksi on toimitettu kansallisille parlamenteille,

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon²⁵,

ottavat huomioon alueiden komitean lausunnon²⁶,

noudattavat tavallista lainsäätämisyksjärjestystä

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Työntekijöiden vapaa liikkuvuus on EU:n kansalaisten perusvapaus ja yksi unionin sisämarkkinoiden pilareista, joka on kirjattu Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 45 artiklaan. Sen täytäntöönpanoa on kehitetty edelleen unionin lainsäädännöllä, jolla pyritään takaamaan unionin kansalaisille ja heidän perheenjäsenilleen myönnettyjen oikeuksien täysimääräinen harjoittaminen.
- (2) Työntekijöiden vapaa liikkuvuus on keskeinen tekijä myös todellisten unionin työmarkkinoiden kehittämisessä, jotta työntekijät voivat siirtyä korkean työttömyyden alueilta työvoimapulasta kärsiville alueille, useammat ihmiset voivat löytää taidoilleen paremmin soveltuvia työpaikkoja ja voidaan torjua työmarkkinoiden pullonkauloja.
- (3) Työntekijöiden vapaa liikkuvuus antaa kaikille kansalaisille oikeuden muuttaa vapaasti toiseen jäsenvaltioon työskentelemään ja asua siellä työskentelyä varten.

²⁵ EUVL C , s..

²⁶ EUVL C , s..

Oikeudella annetaan suoja kansalaisuuteen perustuvalla syrjinnältä työhön, palkkaukseen ja muihin työoloihin ja työehtoihin liittyvissä asioissa turvaamalla yhdenvertainen kohtelu vastaanottavan jäsenvaltion kansalaisten kanssa. Sitä ei pidä sekoittaa palvelujen tarjoamisen vapauteen, johon kuuluu yritysten oikeus suorittaa palveluja toisessa jäsenvaltiossa, minkä yhteydessä ne voivat lähettää omia työntekijöitään tilapäisesti ("työkomennukselle") toiseen jäsenvaltioon suorittamaan tehtäviä, joita palvelun tarjoaminen siellä edellyttää.

- (4) Perussopimuksen 45 artiklassa annetaan oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen harjoittaville työntekijöille ja työntekijöiden perheille tämän perusvapauden harjoittamiseksi merkittäviä oikeuksia, jotka täsmennetään työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unionin alueella 5 päivänä huhtikuuta 2011 annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EU) N:o 492/2011²⁷.
- (5) Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden tosiasiallinen harjoittaminen on kuitenkin edelleen erittäin haastavaa, eivätkä monet työntekijät useinkaan tiedä vapaata liikkuvuutta koskevista oikeuksistaan. He kohtaavat edelleen kansalaisuuteen perustuvaa syrjintää muuttaessaan jäsenvaltiosta toiseen Euroopan unionissa. Lainsäädännön ja sen käytännön soveltamisen välillä on näin ollen kuilu, johon on puututtava.
- (6) Komissio toi esiin heinäkuussa 2010 julkaistussa tiedonannossaan "Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden vahvistaminen: oikeudet ja tärkeimmät kehitysaskel" ²⁸, että se aikoo tarkastella, miten EU:n siirtotyöntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä uusia tarpeita ja haasteita (erityisesti uudet liikkuvuustavat huomioon ottaen) voitaisiin käsitellä, ja aikoo pohtia uuden sisämarkkinastrategian puitteissa, miten mekanismeja oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen harjoittavien EU:n työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanon tehostamiseksi voitaisiin edistää ja vahvistaa.
- (7) Vuoden 2010 katsauksessa Euroopan unionin kansalaisuuteen "Unionin kansalaisoikeuksien esteiden poistaminen" ²⁹, joka esitettiin 27. lokakuuta 2010, komissio yksilöi vapaata liikkuvuutta koskevaan oikeuteen liittyvän unionin lainsäädännön hajanaisen ja virheellisen soveltamisen yhdeksi keskeiseksi esteeksi, jonka vuoksi unionin kansalaiset eivät pysty harjoittamaan tehokkaasti unionin lainsäädännön mukaisia oikeuksiaan. Komissio ilmoitti aikeestaan toteuttaa toimia, joilla helpotetaan "EU:n kansalaisten ja heidän perheenjäsentensä, jotka ovat kolmannen maan kansalaisia, vapaata liikkuvuutta valvomalla tiukasti syrjintäkiellon ja muiden EU:n sääntöjen noudattamista, edistämällä parhaita käytäntöjä ja EU-sääntöjen käytännön tuntemusta sekä lisäämällä tiedottamista kansalaisille oikeudesta vapaaseen liikkuvuuteen" (katsaus EU:n kansalaisuuteen vuonna 2010, toimi 15).
- (8) Työllisyyspaketissaan (komission tiedonanto "Tavoitteena työllistävä elpyminen" ³⁰, annettu 18 päivänä huhtikuuta 2012) komissio ilmoitti, että se aikoo "esittää vuoden 2012 loppuun mennessä lainsäädäntöehdotuksen, jolla pyritään tukemaan liikkuvia

²⁷ EUVL L 141, 27.5.2011, s. 1.

²⁸ KOM(2010) 373 lopullinen, 13.7.2010..

²⁹ KOM(2010) 603.

³⁰ COM(2012) 173 final, 18.4. 2012.

työntekijöitä (antamalla heille tietoa ja neuvoja) niiden oikeuksien käytössä, joita heillä on perussopimuksen ja työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unionin alueella annetun asetuksen 492/2011 nojalla”.

- (9) Sääntöjen asianmukainen ja tehokas soveltaminen ja täytäntöönpano ovat keskeisiä tekijöitä työntekijöiden oikeuksien suojelemisessa, kun taas heikko täytäntöönpano horjuttaa alalla sovellettavien unionin sääntöjen tehokkuutta.
- (10) Myös työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevilla unionin säännöillä annettujen oikeuksien tehokkaampi ja yhdenmukaisempi soveltaminen on tarpeen sisämarkkinoiden moitteetonta toimintaa varten.
- (11) Vapaata liikkuvuutta koskevien unionin sääntöjen soveltamista ja seuranta on olisi tehostettava, jotta voidaan varmistaa, että työntekijät saavat paremmin tietoa oikeuksistaan, avustaa ja suojata työntekijöitä näiden oikeuksien harjoittamisessa sekä torjua sääntöjen kiertämistä viranomaisten sekä julkisten tai yksityisten työnantajien parissa.
- (12) Jotta voidaan varmistaa niiden aineellisten sääntöjen moitteeton soveltaminen, jotka koskevat työntekijöiden oikeuksia liikkua vapaasti työntekoa varten, ja seurata niiden noudattamista, jäsenvaltioiden olisi toteutettava asianmukaiset toimenpiteet työntekijöiden suojelemiseksi kansalaisuuteen perustuvalla syrjinnältä ja perusteettomilta esteiltä, jotka haittaavat oikeuden harjoittamista.
- (13) Tätä varten on asianmukaista säätää erityisistä säännöistä työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevien aineellisten sääntöjen tehokasta täytäntöönpanoa varten ja edistää perussopimuksen 45 artiklan ja asetuksen (EU) N:o 492/2011 parempaa ja yhdenmukaisempaa soveltamista.
- (14) Tässä yhteydessä työntekijöillä, joihin on kohdistunut kansalaisuuteen perustuvaa syrjintää tai muita perusteettomia rajoituksia heidän harjoittaessaan oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen, olisi oltava käytössään riittävät ja tehokkaat oikeussuojakeinot. Jos jäsenvaltiot säätävät vain hallinnollisista menettelyistä, niiden on varmistettava, että kaikkia hallinnollisia päätöksiä kohtaan voidaan nostaa kanne tuomioistuimissa perusoikeuskirjan 47 artiklan mukaisesti.
- (15) Tehokkaamman suojelun turvaamiseksi järjestöillä tai oikeushenkilöillä olisi myös oltava – sen mukaan mitä jäsenvaltiot päättävät – valtuudet aloittaa menettely joko uhrin puolesta tai häntä tukeakseen, sanotun kuitenkin rajoittamatta tuomioistuimissa edustamista ja puolustamista koskevien kansallisten menettelysääntöjen soveltamista.
- (16) Tämän direktiivin 3 artiklan 2 kohdassa ja 4 artiklan 2 kohdassa säädettyjen määräaikojen osalta ja Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön³¹ mukaisesti määräajat eivät saisi olla sellaisia, että niiden voidaan katsoa olevan omiaan tekemään työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevien unionin lainsäädännössä annettujen oikeuksien käyttämisen käytännössä mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi.

³¹ Asia C-78/98, Preston, tuomio 16.5.2000, Kok. 2000, s. I-3201.

- (17) Suojaa kansalaisuuteen perustuvalla syrjinnältä vahvistaisi se, että kussakin jäsenvaltiossa olisi järjestö, jolla olisi toimivalta edistää yhdenvertaista kohtelua, analysoida kansalaisten tapauksiin liittyviä ongelmia, tutkia mahdollisia ratkaisuja ja antaa erityistä tukea unionin työntekijöille, jotka harjoittavat oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen.
- (18) On kunkin jäsenvaltion vastuulla päättää, annetaanko tämän direktiivin 5 artiklassa tarkoitetut tehtävät jo olemassa olevalle elimelle, joka käsittelee useita syrjintäperusteita. Jos 5 artiklan mukaiset tehtävät katetaan laajentamalla jo olemassa olevan elimen tai rakenteen toimeksiantoa, jäsenvaltioiden on varmistettava riittävien resurssien myöntäminen olemassa olevalle elimelle lisätehtävien hoitamista varten, jotta varmistetaan, että näiden elinten nykyisten tehtävien suorittaminen ei kärsi.
- (19) Jäsenvaltioiden olisi varmistettava synergiaetujen edistäminen nykyisten unionin tason tiedotus- ja tukivälineiden kanssa, ja tätä varten niiden olisi varmistettava, että jo olemassa olevat tai perustettavat uudet elimet ovat tietoisia nykyisistä tiedotus- ja neuvontapalveluista, kuten Sinun Eurooppasi -neuvonta, SOLVIT-verkko, Euroopan työnvälitysverkosto EURES, Yritys-Eurooppa-verkosto sekä keskitetyt asiointipisteet, hyödyntävät niitä ja tekevät niiden kanssa yhteistyötä.
- (20) Jäsenvaltioiden olisi edistettävä vuoropuhelua kansalaisjärjestöjen kanssa ja työmarkkinaosapuolten välillä, jotta voitaisiin puuttua kansalaisuuteen perustuviin erilaisiin syrjinnän muotoihin ja torjua niitä.
- (21) Jäsenvaltioiden olisi tiedotettava kattavammin työehdoista ja työoloista muista jäsenvaltioista tuleville työntekijöille, työnantajille ja muille asiaan liittyville osapuolille.
- (22) Jäsenvaltioiden olisi vahvistettava, miten työnantajille, työntekijöille ja muille ihmisille voidaan antaa helposti saatavilla olevia asiaankuuluvia tietoja tämän direktiivin säännöksistä ja asetuksen (EU) N:o 492/2011 asiaa koskevista säännöksistä. Näiden tietojen olisi myös oltava helposti saatavilla Sinun Eurooppasi -neuvonnan ja Eures-verkoston kautta.
- (23) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista, joten jäsenvaltiot voivat antaa tai pitää voimassa suotuisampia säännöksiä. Jäsenvaltioilla on myös mahdollisuus laajentaa niiden organisaatioiden toimivaltaa, joille on annettu tehtäväksi suojella unionin siirtotyöntekijöitä kansalaisuuteen perustuvalla syrjinnältä, jotta katetaan kaikkien niiden unionin kansalaisten ja heidän perheenjäsentensä oikeus yhdenvertaiseen kohteluun ilman kansalaisuuteen perustuvaa syrjintää, jotka harjoittavat oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen, sellaisena kuin se on kirjattuna SEUT-sopimuksen 21 artiklaan ja Euroopan unionin kansalaisten ja heidän perheenjäsentensä oikeudesta liikkua ja oleskella vapaasti jäsenvaltioiden alueella 29 päivänä huhtikuuta 2004 annettuun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviin 2004/38/EY³². Tämän direktiivin täytäntöönpanoa ei tulisi käyttää perusteena jäsenvaltiossa vallitsevan tilanteen heikentämiseksi.

³² EUVL L 158, 30.4.2004.

- (24) Tämän direktiivin säännösten tehokas täytäntöönpano merkitsee sitä, että toteuttaessaan asianmukaisia toimenpiteitä tämän direktiivin mukaisten velvoitteiden noudattamiseksi jäsenvaltioiden olisi viitattava tähän direktiiviin tai täytäntöönpanotoimenpiteisiin olisi liitettävä tällainen viittaus, kun ne virallisesti julkaistaan.
- (25) Jäsenvaltiot ovat selittävästä asiakirjoista 28 päivänä syyskuuta 2011 annetun jäsenvaltioiden ja komission yhteisen poliittisen lausuman mukaisesti sitoutuneet perustelluissa tapauksissa liittämään ilmoitukseen toimenpiteistä, jotka koskevat direktiivin saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä, yhden tai useamman asiakirjan, joista käy ilmi direktiivin osien ja kansallisen lainsäädännön osaksi saattamiseen tarkoitettujen välineiden vastaavien osien suhde. Lainsäätäjä pitää tämän direktiivin osalta tällaisten asiakirjojen toimittamista perusteltuna.
- (26) Kun direktiiviin täytäntöönpanosta on kulunut riittävästi aikaa, komissio laatii sen täytäntöönpanosta raportin, jossa arvioidaan erityisesti mahdollisuutta esittää mahdollinen tarvittava ehdotus, jolla pyritään takaamaan vapaata liikkuvuutta koskevan unionin lainsäädännön parempi täytäntöönpano.
- (27) Tässä direktiivissä noudatetaan perusoikeuksia ja otetaan huomioon Euroopan unionin perusoikeuskirjassa tunnustetut periaatteet, erityisesti ammatillinen vapaus ja oikeus tehdä työtä (15 artikla), syrjäntäkielto (21 artikla ja erityisesti sen 2 kohta, joka koskee kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltämistä), neuvotteluoikeus ja oikeus työtaistelutoimiin (28 artikla), oikeudenmukaiset ja kohtuulliset työolot ja työehdot (31 artikla), liikkumis- ja oleskeluvapaus (45 artikla) sekä oikeus tehokkaihin oikeussuojakeinoihin ja puolueettomaan tuomioistuimeen (47 artikla). Direktiivi on pantava täytäntöön kyseisten oikeuksien ja periaatteiden mukaisesti.
- (28) Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän direktiivin tavoitetta, joka on perussopimuksella ja asetuksella (EU) N:o 492/2011 myönnettyjen oikeuksien paremman ja yhtenäisemmän käytännön soveltamisen ja täytäntöönpanon edellyttämistä asianmukaisista säännöksistä, toimenpiteistä ja menettelyistä koostuvien yleisten ja yhteisten puitteiden vahvistaminen, vaan se voidaan kyseisen toimen laajuuden ja vaikutusten vuoksi saavuttaa paremmin unionin tasolla, joten unioni voi toteuttaa toimenpiteitä Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti. Mainitussa artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä asetuksessa ei ylitetä sitä, mikä on tämän tavoitteen saavuttamiseksi tarpeen,

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

I LUKU YLEISET SÄÄNNÖKSET

1 artikla *Kohde*

Tässä direktiivissä annetaan säännökset, joilla helpotetaan Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 45 artiklalla ja työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unionissa 5 päivänä huhtikuuta 2011 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) N:o 492/2011 1–10 artiklan säännöksillä myönnettyjen oikeuksien yhdenmukaista soveltamista ja täytäntöönpanoa käytännössä.

2 artikla *Soveltamisala*

Tätä direktiiviä sovelletaan työntekijöiden vapaan liikkuvuuden alalla seuraaviin seikkoihin:

- a) työn saantiin
- b) työoloihin ja työehtoihin etenkin palkkauksen ja irtisanomisen osalta
- c) sosiaali- ja veroetuksien saamiseen
- d) ammattiliittojen jäsenyyteen
- (e) koulutukseen pääsyyn
- (f) asunnon saantiin
- (g) työntekijöiden lasten pääsyyn koulutukseen.

II LUKU TÄYTÄNTÖÖNPANON VALVONTA

3 artikla *Oikeuksien puolustaminen – Oikeussuojakeinot – Määräajat*

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että perussopimuksen 45 artiklan ja asetuksen (EU) N:o 492/2011 1–10 artiklan mukaisten velvoitteiden täytäntöönpanoon tarkoitetut oikeudelliset ja/tai hallinnolliset menettelyt, mukaan lukien jäsenvaltioiden aiheellisina pitämät sovittelumenettelyt, ovat – myös sen työsuhteen päätyttyä, jossa syrjinnän väitetään tapahtuneen – kaikkien niiden työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä käytettävissä, jotka katsovat kärsineensä tai kärsivänsä vapaata liikkuvuutta koskevaan oikeuteensa kohdistuvista perusteettomista rajoituksista tai katsovat tullessa kohdelluiksi väärin sen vuoksi, että heihin ei ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta.

2. Edellä olevaa 1 kohtaa sovelletaan rajoittamatta näiden oikeuksien täytäntöönpanon määräaikoja koskevien kansallisten sääntöjen soveltamista. Määräajat eivät saa olla sellaisia, että niiden voidaan katsoa olevan omiaan tekemään työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevien unionin lainsäädännössä annettujen oikeuksien käyttämisen käytännössä mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi.

4 artikla

Järjestöjen, organisaatioiden ja muiden oikeushenkilöiden toimet

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että järjestöt, organisaatiot tai muut oikeushenkilöt, joilla on kansallisessa lainsäädännössä säädettyjen kriteerien mukaisesti oikeutettu intressi varmistaa, että tämän direktiivin säännöksiä noudatetaan, voivat aloittaa työntekijän suostumuksella menettelyn joko hänen ja hänen perheenjäsentensä puolesta tai häntä/heitä tukeakseen kaikissa oikeudellisissa ja/tai hallinnollisissa menettelyissä, joista säädetään perussopimuksen 45 artiklan ja asetuksen (EU) N:o 492/2011 1–10 artiklan mukaisten oikeuksien täytäntöönpanemiseksi.

2. Edellä olevaa 1 kohtaa sovelletaan rajoittamatta näiden oikeuksien täytäntöönpanon määräaikoja koskevien kansallisten sääntöjen soveltamista. Määräajat eivät saa olla sellaisia, että niiden voidaan katsoa olevan omiaan tekemään työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevien unionin lainsäädännössä annettujen oikeuksien käyttämisen käytännössä mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi.

III LUKU

YHDENVERTAISTA KOHTELUA KÄSITTELEVIEN RAKENTEIDEN TAI ELINTEN EDISTÄMINEN – VUOROPUHELU

5 artikla

Rakenteet tai elimet

1. Jäsenvaltioiden on nimettävä rakenne, elin tai elimiä, jonka tai joiden tehtävänä on edistää, analysoida, seurata ja tukea kaikkien työntekijöiden tai heidän perheenjäsentensä yhdenvertaista kohtelua ilman kansalaisuuteen perustuvaa syrjintää, sekä toteutettava näiden elinten toimintaa koskevat tarpeelliset järjestelyt. Nämä elimet voivat muodostaa osan kansallisista virastoista, joilla on samanlaiset tavoitteet mutta jotka kattavat useampia syrjintäperusteita. Tällöin jäsenvaltioiden on varmistettava, että olemassa oleville elimille myönnetään riittävät resurssit lisätehtävien hoitamista varten sen varmistamiseksi, että näiden elinten nykyisten tehtävien suorittaminen ei vaarannu.

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että näiden elinten toimivaltaan kuuluu

- (a) riippumattoman oikeudellisen ja/tai muun avun antaminen työntekijöille tai heidän perheenjäsenilleen heidän tekemiään valituksia tutkittaessa, sanotun kuitenkin rajoittamatta työntekijöiden tai heidän perheenjäsentensä ja 4 artiklassa tarkoitettujen järjestöjen, organisaatioiden tai muiden oikeushenkilöiden oikeuksia;
- (b) riippumattomien tutkimusten tekeminen kansalaisuuteen perustuvasta syrjinnästä;

- (c) riippumattomien raporttien julkaiseminen ja suositusten antaminen kaikista tällaiseen syrjintään liittyvistä kysymyksistä;
- (d) tietojen julkaiseminen aiheista, jotka liittyvät työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevien EU-sääntöjen soveltamiseen jäsenvaltioissa.

3. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että olemassa olevat tai perustettavat uudet elimet ovat tietoisia nykyisistä EU-tason tiedotus- ja neuvontapalveluista, kuten Sinun Eurooppasi-neuvonta, SOLVIT-verkko, Euroopan työnvälitysverkosto EURES, Yritys-Eurooppa-verkosto sekä keskitetyt asiointipisteet, hyödyntävät niitä ja tekevät niiden kanssa yhteistyötä.

6 artikla
Vuoropuhelu

Jäsenvaltioiden on edistettävä vuoropuhelua sellaisten asianomaisten kansalaisjärjestöjen ja työmarkkinaosapuolten kanssa, joilla on jäsenvaltioiden kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti oikeutettu intressi myötävaikuttaa kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän torjumiseen yhdenvertaisen kohtelun periaatteen edistämiseksi.

IV LUKU
TIEDONSAANTI

7 artikla
Tiedon levittäminen

1. Jäsenvaltioiden on huolehdittava, että tämän direktiivin mukaisesti annetuista säännöksistä sekä jo voimassa olevista tämän alan säännöksistä asetuksen (EU) N:o 492/2011 1–10 artiklassa tiedotetaan jäsenvaltioiden alueella kaikin aiheellisin tavoin niille, joita asia koskee.

2. Jäsenvaltioiden on tarjottava selkeitä, helposti saatavia, ymmärrettäviä ja ajantasaisia tietoja työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevalla unionin lainsäädännöllä myönnettyistä oikeuksista. Näiden tietojen olisi myös oltava helposti saatavilla Sinun Eurooppasi-neuvonnan ja Eures-verkoston kautta.

V LUKU
LOPPUSÄÄNNÖKSET

8 artikla
Vähimmäisvaatimukset

1. Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset.

2. Jäsenvaltiot voivat säätää, että 5 artiklassa tarkoitettujen rakenteiden ja elinten toimivalta edistää, analysoida, seurata ja tukea kaikkien työntekijöiden tai heidän perheenjäsentensä yhdenvertaista kohtelua ilman kansalaisuuteen perustuvaa syrjintää kattaa myös oikeuden yhdenvertaiseen kohteluun ilman kansalaisuuteen perustuvaa syrjintää kaikkien niiden EU:n kansalaisten ja heidän perheenjäsentensä osalta, jotka harjoittavat oikeuttaan vapaaseen

liikkuvuuteen, sellaisena kuin se on kirjattu SEUT-sopimuksen 21 artiklaan ja Euroopan unionin kansalaisten ja heidän perheenjäsentensä oikeudesta liikkua ja oleskella vapaasti jäsenvaltioiden alueella 29 päivänä huhtikuuta 2004 annettuun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviin 2004/38/EY.

3. Tämän direktiivin säännösten täytäntöönpano ei ole missään tapauksessa riittävä peruste työntekijöiden suojelun tason laskemiselle direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa, sanotun kuitenkin rajoittamatta jäsenvaltioiden oikeutta saattaa tilanteen kehittyminen huomioon ottaen voimaan lakeja, asetuksia ja hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat erilaisia kuin tätä direktiiviä tiedoksi annettaessa voimassa olleet lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset, sillä edellytyksellä, että tämän direktiivin säännöksiä noudatetaan.

9 artikla

Saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä

1. Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään [kaksi vuotta sen voimaantulopäivästä – *specific date to be inserted by the OPOCE*]. Niiden on viipymättä toimitettava komissiolle kirjallisina nämä säännökset.

2. Näissä jäsenvaltioiden antamissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne virallisesti julkaistaan. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.

3. Jäsenvaltioiden on toimitettava tässä direktiivissä tarkoitetuista kysymyksistä antamansa keskeiset kansalliset säännökset kirjallisina komissiolle.

10 artikla

Raportti

Viimeistään kahden vuoden kuluttua osaksi kansallista lainsäädäntöä saattamisen määräajan päättymisestä komissio toimittaa Euroopan parlamentille, neuvostolle sekä Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle raportin tämän direktiivin säännösten täytäntöönpanosta ja tekee tarpeen mukaan tarvittavia muutoksia.

11 artikla

Voimaantulo

Tämä direktiivi tulee voimaan seuraavana päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

12 artikla

Osoitus

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Brysselissä

Euroopan parlamentin puolesta
Puhemies

Neuvoston puolesta
Puheenjohtaja

SÄÄDÖKSEEN LIITTYVÄ RAHOITUSSELVITYS

1. PERUSTIEDOT EHDOTUKSESTA/ALOITTEESTA

- 1.1. Ehdotuksen/aloitteen nimi
- 1.2. Toimintalohko(t) toimintoperusteisessa johtamis- ja budjetointijärjestelmässä (ABM/ABB)
- 1.3. Ehdotuksen/aloitteen luonne
- 1.4. Tavoitteet
- 1.5. Ehdotuksen/aloitteen perustelut
- 1.6. Toiminnan ja sen rahoitusvaikutusten kesto
- 1.7. Hallinnointitapa (hallinnointitavat)

2. HALLINNOINTI

- 2.1. Seuranta- ja raportointisäännöt
- 2.2. Hallinnointi- ja valvontajärjestelmä
- 2.3. Toimenpiteet petosten ja sääntöjenvastaisuuksien ehkäisemiseksi

3. EHDOTUKSEN/ALOITTEEN ARVIOIDUT RAHOITUSVAIKUTUKSET

- 3.1. Kyseeseen tulevat monivuotisen rahoituskehityksen otsakkeet ja menopuolen budjettikohdat
- 3.2. Arvioidut vaikutukset menoihin
 - 3.2.1. *Yhteenveto arvioiduista vaikutuksista menoihin*
 - 3.2.2. *Arvioidut vaikutukset toimintamäärärahoihin*
 - 3.2.3. *Arvioidut vaikutukset hallintomäärärahoihin*
 - 3.2.4. *Yhteensopivuus nykyisen monivuotisen rahoituskehityksen kanssa*
 - 3.2.5. *Ulkopuolisten tahojen osallistuminen rahoitukseen*
- 3.3. Arvioidut vaikutukset tuloihin

SÄÄDÖKSEEN LIITTYVÄ RAHOITUSSELVITYS

1. PERUSTIEDOT EHDOTUKSESTA/ALOITTEESTA

1.1. Ehdotuksen/aloitteen nimi

Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi työntekijöiden vapaan liikkuvuuden puitteissa työntekijöille myönnettyjen oikeuksien harjoittamista helpottavista toimenpiteistä

1.2. Toimintalohko (t) toimintoperusteisessa johtamis- ja budjetointijärjestelmässä (ABM/ABB)³³

Työllisyys, työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu

1.3. Ehdotuksen/aloitteen luonne

- Ehdotus/aloite liittyy **uuteen toimeen**.
- Ehdotus/aloite liittyy **uuteen toimeen, joka perustuu pilottihankkeeseen tai valmistelutoimeen**³⁴
- Ehdotus/aloite liittyy **käynnissä olevan toimen jatkamiseen**.
- Ehdotus/aloite liittyy **toimeen, joka on suunnattu uudelleen**.

1.4. Tavoitteet

1.4.1. *Komission monivuotinen strateginen tavoite (monivuotiset strategiset tavoitteet), jonka (joiden) saavuttamista ehdotus/aloite tukee*

Eurooppa 2020 -strategian tavoitteiden tukeminen:
- edistetään työmarkkinoille osallistumisen lisäämistä
- kehitetään turvalliset, joustavat ja liikkuvuuteen perustuvat eurooppalaiset työmarkkinat
- tuetaan sosiaalista ja taloudellista yhteenkuuluvuutta.

1.4.2. *Eryitystavoite (erityistavoitteet) sekä toiminto (toiminnot) toimintoperusteisessa johtamis- ja budjetointijärjestelmässä*

Eryitystavoite nro 2 (EMPL):

Edistetään työntekijöiden alueellista ja ammatillista liikkuvuutta Euroopassa vapaata liikkuvuutta estävien tekijöiden poistamiseksi ja todellisten Euroopan tason työmarkkinoiden perustamiseksi.

1.4.3. *Odotettavissa olevat tulokset ja vaikutukset*

Selvitys siitä, miten ehdotuksella/aloitteella on tarkoitus vaikuttaa edunsaajien/kohderyhmän tilanteeseen

³³

ABM: toimintoperusteinen johtaminen; ABB: toimintoperusteinen budjetointi.

³⁴

Sellaisina kuin nämä on määritelty varainhoitoasetuksen 49 artiklan 6 kohdan a ja b alakohdassa.

Ehdotuksen tavoitteena on parantaa vapaata liikkuvuutta koskevien oikeuksien soveltamista ja täytäntöönpanoa käytännössä, torjua kansalaisuuteen perustuvaa syrjintää ja vähentää liikkuvuutta harjoittavien työntekijöiden tiellä edelleen olevia esteitä.

1.4.4. Tulos- ja vaikutusindikaattorit

Selvitys siitä, millaisin indikaattorein ehdotuksen/aloitteen toteuttamista seurataan

Seurannassa käytetään useita indikaattoreita, sekä määrällisiä (esim. valitusten määrä tai tietoisuuden aste asiasta) että laadullisia (direktiivin ja vapaasta liikkuvuudesta annetun lainsäädännön soveltamista koskevat raportit). Tämän direktiiviehdotuksen mukaisesti perustetuilla tukielimillä on myös seurantatehtäviä, ja ne pystyvät tarjoamaan enemmän laadullisia tietoja kansalaisuuteen perustuvasta syrjinnästä.

Lisäksi komissio aikoo arvioida direktiivin vaikutuksia seuraavin välinein:

- komission yksiköiden suorittama järjestelmällinen arviointi, johon osallistuu työntekijöiden vapaata liikkuvuutta käsittelevä neuvoa-antava komitea
- raportin laatiminen viisi vuotta täytäntöönpanon määräajasta
- toimintaa tukevien elinten ja järjestöjen kehittämien toimien arviointi
- sen arviointi, onko direktiivi johtanut positiivisiin muutoksiin
- yhdenvertaisuutta tukevien elinten, järjestöjen ja organisaatioiden kohtaamien ongelmien kartoittaminen.

1.5. Ehdotuksen/aloitteen perustelut

1.5.1. Tarpeet, joihin ehdotuksella/aloitteella vastataan lyhyellä tai pitkällä aikavälillä

Ehdotuksen tarkoituksena on parantaa ja vahvistaa työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevien EU-sääntöjen soveltamista ja täytäntöönpanoa käytännössä (SEUT-sopimuksen 45 artikla ja asetuksen (EU) N:o 492/2011 1–10 artikla työsaannin ja työolojen ja työehtojen osalta). Siinä tarjotaan erityiset välineet ja mekanismit tiedottamista ja neuvontaa varten ja varmistetaan näin näiden oikeuksien tehokkaampi harjoittaminen käytännössä, jotta voidaan vähentää kansalaisuuteen perustuvaa syrjintää ja edistää työntekijöiden vapaata liikkuvuutta – sisämarkkinoiden yhtä perustekijää – perusteettomasti estävien tekijöiden poistamista.

1.5.2. EU:n osallistumisesta saatava lisäarvo

Yksilöidyt ongelmat liittyvät Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 3 artiklan 3 kohdassa ja Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 45 artiklassa asetettuihin tavoitteisiin. Nykyiset oikeudelliset puitteet ja niiden käytännön soveltaminen ja täytäntöönpanon valvonta sekä aiemmat yritykset puuttua ongelmiin ei-sitovilla toimenpiteillä eivät ole riittäneet ratkaisemaan niitä. Sen vuoksi on tarpeen puuttua olemassa oleviin ongelmiin EU:n tasolla, jotta perussopimuksen tavoitteet toteutuisivat paremmin.

1.5.3. Vastaavista toimista saadut kokemukset

Aiemmissa yrityksissä ratkaista työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevan EU-lainsäädännön ja etenkin asetuksen (EU) N:o 492/2011 täytäntöönpanoon ja sen käytännön valvontaan liittyviä ongelmia muilla kuin lainsäädännöllisillä keinoilla ei päästy tavoitteisiin. Asiaa on käsitelty komission

tulkitsevissa tiedonannoissa vuodelta 2002 ja 2010. Näissä tiedonannoissa annettiin tuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella lisäselvennyksiä jäsenvaltioille. Vapaata liikkuvuutta koskevan EU-lainsäädännön seurannassa tuli kuitenkin esiin, että täytäntöönpanossa on edelleen lukuisia puutteita. Lokakuusta 2010 lähtien komissio on käynnistänyt useita jälkiarviointitutkimuksia ongelmista, joita EU:n työntekijöillä on harjoittaessaan oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen (työntekijöiden vapaata liikkuvuutta käsittelevän asiantuntijaverkoston kahdesta riippumattomasta raportista keskusteltiin työntekijöiden vapaata liikkuvuutta käsittelevässä neuvoa-antavassa komiteassa, joka päätteli, että oikeus yhdenvertaiseen kohteluun kansalaisuuden perusteella tarjoaa harvoin saman suojan ja takeiden tason kuin oikeus yhdenvertaiseen kohteluun muilla perusteilla (rotu, sukupuoli, jne.) jäsenvaltioissa). EU-maista tulevia työntekijöitä pidetään edelleen useimmissa jäsenvaltioissa asemaltaan lähempänä kolmansien maiden kuin oman maan työntekijöitä. Jos he joskus saavatkin kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän tapauksessa etua näistä takeista ja suojasta, se johtuu kansallisen lainsäädännön laajemmasta tulkinnasta, jossa pidetään kansalaisuutta etnisenä alkuperänä. Sen vuoksi tarvitaan vahvempaa suojaa kansalaisuuteen perustuvalla syrjinnällä.

Vaikutustenarvioinnin laatimiseksi teetettiin vuonna 2012 ulkoisella konsultilla ennakoarviointi.

1.5.4. *Yhteensopivuus muiden kyseeseen tulevien välineiden kanssa ja mahdolliset synergiaedut*

Perusoikeudet: Ehdotus on johdonmukainen suhteessa EU:n perusoikeusstrategiaan (KOM(2010) 573 lopullinen).

Eurooppa 2020 -strategia: Ehdotuksella myötävaikutetaan työpaikkojen luomiseen älykkään, kestävän ja osallistavan kasvun strategian puitteissa (Eurooppa 2020 -strategia).

Sisämarkkinoiden toimenpidepaketti: Ehdotuksella helpotetaan erityisesti työvoiman vapaata liikkuvuutta ja edistetään sisämarkkinoiden parempaa toimintaa. Sillä parannetaan työntekijöiden ja työpaikkojen kohtaamista eli annetaan useammille ihmisille mahdollisuus löytää taitojaan vastaava työpaikka ja poistetaan Euroopan työmarkkinoiden pullonkauloja.

1.6. **Toiminnan ja sen rahoitusvaikutusten kesto**

Ehdotuksen/aloitteen mukaisen **toiminnan kesto on rajattu**.

Ehdotuksen/aloitteen mukainen toiminta alkaa [PP/KK]VVVV ja päättyy [PP/KK]VVVV.

Rahoitusvaikutukset alkavat vuonna 2013 ja päättyvät vuonna 2020.

Direktiivin täytäntöönpanon kesto ei ole rajattu, mutta se arvioidaan viiden vuoden jälkeen siitä, kun direktiivin osaksi kansallista lainsäädäntöä saattamisen määräaika on päättynyt.

Ehdotuksen/aloitteen mukaisen **toiminnan kesto ei ole rajattu**.

– Käynnistysvaihe alkaa vuonna 2013 ja päättyy vuonna 2014,

– minkä jälkeen toteutus täydessä laajuudessa.

1.7. Hallinnointitapa (hallinnointitavat)³⁵

komissio hallinnoi **suoraan keskitetysti**

välillinen keskitetty hallinnointi, jossa täytäntöönpanotehtäviä on siirretty

toimeenpanovirastoille

yhteisöjen perustamille elimille³⁶

kansallisille julkisoikeudellisille elimille tai julkisen palvelun tehtäviä hoitaville elimille

henkilöille, joille on annettu tehtäväksi toteuttaa Euroopan unionista tehdyn sopimuksen V osaston mukaisia erityistoimia ja jotka nimetään varainhoitoasetuksen 49 artiklan mukaisessa perussäädöksessä

hallinnointi yhteistyössä jäsenvaltioiden kanssa

hajautettu hallinnointi yhteistyössä kolmansien maiden kanssa

hallinnointi yhteistyössä kansainvälisten järjestöjen kanssa (*tarkennettava*)

Jos käytetään useampaa kuin yhtä hallinnointitapaa, huomautuksille varatussa kohdassa olisi annettava lisätietoja.

Huomautukset:

2. HALLINNOINTI

2.1. Seuranta- ja raportointisäännöt

Ilmoitetaan sovellettavat aikavälit ja edellytykset

Kahden vuoden kuluttua osaksi kansallista lainsäädäntöä saattamisen määräajan päättymisestä aloitetaan jatkuva arviointi. Siinä keskitytään arvioimaan direktiivin voimassaolon alkuvaiheen toimivuutta. Arvioinnissa painotetaan työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevien EU-sääntöjen täytäntöönpanon ja toimivuuden paranemista tässä direktiivissä säädettyjen tiedotusta ja neuvontaa koskevien täytäntöönpanotoimenpiteiden hyväksymisen jälkeen. Komissio suorittaa arvioinnin ulkoisten asiantuntijoiden avustamana. Komission yksiköt laativat arvioinnin tehtäväkuvauksen. Arviointiluonnos toimitetaan sidosryhmien kommentoitavaksi työntekijöiden vapaata liikkuvuutta käsittelevän neuvonantavan komitean välityksellä, ja niille tiedotetaan säännöllisesti arvioinnin edistymisestä ja tuloksista. Tulokset julkistetaan.

³⁵ Kuvaukset eri hallinnointitavoista ja viittaukset varainhoitoasetukseen ovat saatavilla budjettipääosaston verkkosivuilla osoitteessa http://www.cc.cec/budg/man/budgmanag/budgmanag_en.html

³⁶ Sellaisina kuin nämä on määritelty varainhoitoasetuksen 185 artiklassa.

2.2. Hallinnointi- ja valvontajärjestelmä

2.2.1. Todetut riskit

Vähäiset riskit vähäisen taloudellisen vaikutuksen vuoksi.

2.2.2. Valvontamenetelmä(t)

Tavanomaisia riskinhallintatoimenpiteitä sovelletaan.

2.3. Toimenpiteet petosten ja sääntöjenvastaisuuksien ehkäisemiseksi

Ilmoitetaan käytössä olevat ja suunnitellut torjunta- ja suojatoimenpiteet

Tavanomaisia riskinhallintatoimenpiteitä sovelletaan.

3. EHDOTUKSEN/ALOITTEEN ARVIOIDUT RAHOITUSVAIKUTUKSET

3.1. Kyseeseen tulevat monivuotisen rahoituskehityksen otsakkeet ja menopuolen budjettikohdat

Talousarviossa jo olevat budjettikohdat

Monivuotisen rahoituskehityksen otsakkeiden ja budjettikohtien mukaisessa järjestyksessä.

Moniv. rahoituskehityksen otsake	Budjettikohta	Määrärahajaji	Rahoitusosuudet			
	Numero [Nimi.....]	JM/EI-JM ⁽³⁷⁾	EFTA-mailta ³⁸	ehdokas-mailta ³⁹	kolmansilta mailta	varainhoitoasetuksen 18 artiklan 1 kohdan aa alakohdassa tarkoitettut rahoitusosuudet
1	Työntekijöiden vapaa liikkuvuus ja sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittaminen	Jaks.	KYLLÄ	EI	EI	EI

Uudet perustettaviksi esitetyt budjettikohdat

Monivuotisen rahoituskehityksen otsakkeiden ja budjettikohtien mukaisessa järjestyksessä.

Moniv. rahoituskehityksen otsake	Budjettikohta	Määrärahajaji	Rahoitusosuudet			
	Numero [Nimi.....]	JM/EI-JM	EFTA-mailta	ehdokas-mailta	kolmansilta mailta	varainhoitoasetuksen 18 artiklan 1 kohdan aa alakohdassa tarkoitettut rahoitusosuudet
	[XX.YY.YY.YY]		KYLLÄ/EI	KYLLÄ/EI	KYLLÄ/EI	KYLLÄ/EI

³⁷ JM = jaksotettut määrärahat; EI-JM = jaksottamattomat määrärahat.

³⁸ EFTA: Euroopan vapaakauppaliitto.

³⁹ Ehdokasmaat ja soveltuvin osin Länsi-Balkanin mahdolliset ehdokasmaat.

--	--	--	--	--	--	--

3.2. Arvioidut vaikutukset menoihin

3.2.1. Yhteenveto arvioituista vaikutuksista menoihin

milj. euroa (kolmen desimaalin tarkkuudella)

Monivuotisen rahoituskehityksen otsake:	1	Kestävä kasvu (vuodesta 2014: Älykäs ja kestävä kasvu)
---	---	--

PO: EMPL ⁴⁰			Vuosi 2013 ⁴¹	Vuosi 2014	Vuosi 2015	Vuosi 2016	Vuosi 2017	Vuosi 2018	Vuosi 2019	Vuosi 2020	YHTEEN SÄ
• Toimintamäärärahat											
04.030500	Sitoumukset	(1)	0	0	0,300	0	0	0	0	0	0,300
	Maksut	(2)	0	0	0,150	0,150	0	0	0	0	0,300
Tiettyjen toimintaohjelmien määrärahoista katettavat hallintomäärärahat ⁴²											
PO EMPL:n määrärahat YHTEENSÄ	Sitoumukset	=1+1a +3	0	0	0,300	0	0	0	0	0	0,300
	Maksut	=2+2a+	0	0	0,150	0,150	0	0	0	0	0,300

⁴⁰ Tarkempia tietoja yleisestä IMI-rahoituksesta asiakirjassa KOM(2011) 522 lopullinen (ehdotus IMI-asetukseksi).

⁴¹ Vuosi n on ehdotuksen/aloitteen toteutuksen aloitusvuosi.

⁴² Tekninen ja/tai hallinnollinen apu sekä EU:n ohjelmien ja/tai toimien toteuttamiseen liittyvät tukimenot (entiset BA-budjettikohdat), epäsuora ja suora tutkimustoiminta.

		3									
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

• Toimintamäärärahat YHTEENSÄ	Sitoumukset	(4)	0	0	0,300	0	0	0	0	0	0,300
	Maksut	(5)	0	0	0,150	0,150	0	0	0	0	0,300
• Tiettyjen toimintaohjelmien määrärahoista katettavat hallintomäärärahat YHTEENSÄ		(6)									
Monivuotisen rahoituskehyksen OTSAKKEESEEN 1 kuuluvat määrärahat YHTEENSÄ	Sitoumukset	=4+6	0	0	0,300	0	0	0	0	0	0,300
	Maksut	=5+6	0	0	0,150	0,150	0	0	0	0	0,300

Monivuotisen rahoituskehityksen otsake:	5	"Hallintomenot"								
--	----------	------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

milj. euroa (kolmen desimaalin tarkkuudella)

		Vuosi 2013	Vuosi 2014	Vuosi 2015	Vuosi 2016	Vuosi 2017	Vuosi 2018	Vuosi 2019	Vuosi 2020	YHTEEN SÄ
PO: EMPL										
• Henkilöresurssit		0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	,0131	0,131	1,048
• Muut hallintomenot										
PO EMPL YHTEENSÄ	Määrärahat	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048

Monivuotisen rahoituskehityksen OTSAKKEESEEN 5 kuuluvat määrärahat YHTEENSÄ	(Sitoumukset yhteensä = maksut yhteensä)	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048
--	---	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

milj. euroa (kolmen desimaalin tarkkuudella)

		Vuosi 2013	Vuosi 2014	Vuosi 2015	Vuosi 2016	Vuosi 2017	Vuosi 2018	Vuosi 2019	Vuosi 2020	YHTEEN SÄ
Monivuotisen rahoituskehityksen OTSAKKEISIIN 1–5 kuuluvat määrärahat YHTEENSÄ	Sitoumukset	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048
	Maksut	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048

Välisumma erityistavoite 1												1	0,300						
KUSTANNUKSET YHTEENSÄ												1	0,300						

3.2.3. Arvioidut vaikutukset hallintomäärärahoihin

3.2.3.1. Yhteenveto

Ehdotus/aloite ei edellytä hallintomäärärahoja.

Ehdotus/aloite edellyttää hallintomäärärahoja seuraavasti:

milj. euroa (kolmen desimaalin tarkkuudella)

	Vuosi 2013 ⁴⁵	Vuosi 2014	Vuosi 2015	Vuosi 2016	Vuosi 2017	Vuosi 2018	Vuosi 2019	Vuosi 2020	YHTEEN SÄ
--	-----------------------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	--------------

Monivuotisen rahoituskehityksen OTSAKE 5									
Henkilöresurssit	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048
Muut hallintomenot									
Monivuotisen rahoituskehityksen OTSAKE 5, välisumma	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048

Monivuotisen rahoituskehityksen OTSAKKEESEEN 5 ⁴⁶ sisällyttämättömät									
Henkilöresurssit									
Muut hallintomenojen kaltaiset menot									
Monivuotisen rahoituskehityksen OTSAKKEESEEN 5 sisällyttämättömät, välisumma									
YHTEENSÄ	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048

⁴⁵ Vuosi n on ehdotuksen/aloitteen toteutuksen aloitusvuosi.

⁴⁶ Tekninen ja/tai hallinnollinen apu sekä EU:n ohjelmien ja/tai toimien toteuttamiseen liittyvät tukimenot (entiset BA-budjettikohdat), epäsuora ja suora tutkimustoiminta.

3.2.3.2. Henkilöressurssien arvioitu tarve

Ehdotus/aloite ei edellytä henkilöressusseja.

Ehdotus/aloite edellyttää henkilöressusseja seuraavasti:

arvio kokonaislukuina (tai enintään yhden desimaalin tarkkuudella)

	Vuosi 2013	Vuosi 2014	vuosi 2015	vuosi 2016	Vuosi 2017	Vuosi 2018	Vuosi 2019	Vuosi 2020
• Henkilöstötaulukkaan sisältyvät virat/toimet (virkamiehet ja väliaikaiset toimihenkilöt)								
XX 01 01 01 (päätoimipaikka ja komission edustustot EU:ssa) (1 AD)	131000	131000	131000	131000	131000	131000	131000	131000
XX 01 01 02 (edustustot EU:n ulkopuolella)								
XX 01 05 01 (epäsuora tutkimustoiminta)								
10 01 05 01 (suora tutkimustoiminta)								
• Ulkopuolinen henkilöstö (kokoaikaiseksi muutettuna)⁴⁷								
XX 01 02 01 (CA, INT, SNE; katetaan kokonaismäärärahoista) (1 SNE)								
XX 01 02 01 (CA, INT, SNE; katetaan kokonaismäärärahoista) (0,5 CA)								
XX 01 02 02 (CA, INT, JED, LA ja SNE EU:n ulkopuolisissa edustustoissa)								
XX 01 04 yy ⁴⁸								
- päätoimipaikassa ⁴⁹								
- EU:n ulkop. edustustoissa								
XX 01 05 02 (CA, INT, SNE – epäsuora tutkimustoiminta)								
10 01 05 02 (CA, INT, SNE – suora tutkimustoiminta)								
Muu budjettikohta (mikä?)								
YHTEENSÄ	131000	131000	131000	131000	131000	131000	131000	131000

⁴⁷ CA = sopimussuhteiset toimihenkilöt, INT= vuokrahenkilöstö, JED = nuoremmat asiantuntijat EU:n ulkopuolisissa edustustoissa, LA = paikalliset toimihenkilöt, SNE = kansalliset asiantuntijat.

⁴⁸ Toimintamäärärahoista katettavan ulkopuolisen henkilöstön enimmäismäärä (entiset BA-budjettikohdat).

⁴⁹ Etenkin rakennusrahastot, Euroopan maaseudun kehittämisen maatalousrahasto (maaseuturahasto) ja Euroopan kalatalousrahasto.)

XX viittaa kyseessä olevaan toimintalohkoon eli talousarvion osastoon.

Henkilöresurssien tarve katetaan toimen hallinnointiin jo osoitetulla pääosaston henkilöstöllä ja/tai pääosastossa toteutettujen henkilöstön uudelleenjärjestelyjen tuloksena saadulla henkilöstöllä sekä tarvittaessa sellaisilla lisäresursseilla, jotka toimea hallinnoiva pääosasto voi saada käyttöönsä vuotuisessa määrärahojen jakomenettelyssä talousarvion puitteissa.

Kuvaus henkilöstön tehtävistä:

Virkamiehet ja väliaikaiset toimihenkilöt (1 AD)	kansallisen lainsäädännön osaksi saattamisen seuranta, rikkomismenettelyt, ehdotus-/tarjouspyynnön koordinointi, hallinnollisen yhteistyön koordinointi

3.2.4. Yhteensopivuus nykyisen monivuotisen rahoituskehyksen kanssa

Ehdotus/aloite on sekä vuosien 2007–2013 että vuosien 2014–2020 monivuotisen rahoituskehyksen mukainen.

Ehdotus/aloite edellyttää rahoituskehyksen asianomaisen otsakkeen rahoitussuunnitelman muuttamista.

Selvitys rahoitussuunnitelmaan tarvittavista muutoksista, mainittava myös kyseeseen tulevat budjettikohdat ja määrät

Ehdotus/aloite edellyttää joustovälineen varojen käyttöön ottamista tai monivuotisen rahoituskehyksen tarkistamista.⁵⁰

Selvitys tarvittavista toimenpiteistä, mainittava myös kyseeseen tulevat rahoituskehyksen otsakkeet, budjettikohdat ja määrät

3.2.5. Ulkopuolisten tahojen osallistuminen rahoitukseen

Ehdotuksen/aloitteen rahoittamiseen ei osallistu ulkopuolisia tahoja.

Ehdotuksen/aloitteen rahoittamiseen osallistuu ulkopuolisia tahoja seuraavasti (arvio):

määrärahat, milj. euroa (kolmen desimaalin tarkkuudella)

	Vuosi N	Vuosi N+1	Vuosi N+2	Vuosi N+3	...ja näitä seuraavat vuodet (ilmoitetaan kaikki vuodet, joille ehdotuksen/aloitteen vaikutukset ulottuvat, ks. kohta 1.6)	Yhteensä

⁵⁰ Katso toimielinten sopimuksen 19 ja 24 kohta.

Rahoitukseen osallistuva taho								
Yhteisrahoituksella katettavat määrärahat YHTEENSÄ								

3.3. Arvioidut vaikutukset tuloihin

Ehdotuksella/aloitteella ei ole vaikutuksia tuloihin.

Ehdotuksella/aloitteella on vaikutuksia tuloihin seuraavasti:

vaikutukset omiin varoihin

vaikutukset sekalaisiin tuloihin

milj. euroa (kolmen desimaalin tarkkuudella)

Tulopuolen budjettikohta	Käytettävissä olevat määrärahat kuluvana varainhoitovuonna	Ehdotuksen/aloitteen vaikutus ⁵¹					ja näitä seuraavat vuodet (ilmoitetaan kaikki vuodet, joille ehdotuksen/aloitteen vaikutukset ulottuvat, ks. kohta 1.6)	
		Vuosi N	Vuosi N+1	Vuosi N+2	Vuosi N+3			
Momentti ...								

Vastaava(t) menopuolen budjettikohta (budjettikohdat) käyttötarkoitukseensa sidottujen sekalaisten tulojen tapauksessa:

Selvitys tuloihin kohdistuvan vaikutuksen laskentamenetelmästä.

⁵¹ Perinteiset omat varat (tulli- ja sokerimaksut) on ilmoitettava nettomääräisinä eli bruttomäärästä on vähennettävä kantokuluja vastaava 25 prosentin osuus.