



Briseļē, 26.4.2013
COM(2013) 236 final

2013/0124 (COD)

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

par pasākumiem, ar ko veicina darba ņēmējiem piešķirto tiesību īstenošanu darba ņēmēju pārvietošanās brīvības jomā

(Dokuments attiecas uz EEZ)

{SWD(2013) 148 final}

{SWD(2013) 149 final}

PASKAIDROJUMA RAKSTS

1. PRIEKŠLIKUMA KONTEKSTS

Vispārīgais konteksts

Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība ir viena no četrām pamatbrīvībām, kas ir vienotā tirgus pamatā. Tā ir viena no Eiropas Savienības pamatvērtībām un būtisks ES pilsonības elements. Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 45. pantā ir nostiprinātas ES pilsoņu tiesības darba nolūkos pārvietoties uz citu dalībvalsti. Tajā īpaši ietvertas tiesības uz darba ņēmēju nediskrimināciju pilsonības dēļ attiecībā uz nodarbinātību, darba samaksu un citiem darba nosacījumiem. Tajā arī aplūkota tādu nepamatotu šķēršļu novēršana, kas kavē darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Eiropas Savienībā. Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 15. panta 2. punktā apstiprināts, ka katrs Savienības pilsonis var brīvi meklēt darbu, strādāt, izmantot tiesības veikt uzņēmējdarbību un sniegt dažādus pakalpojumus jebkurā dalībvalstī.

Regulā (ES) Nr. 492/2011¹ ir paredzētas tiesības, kuras izriet no darba ņēmēju pārvietošanās brīvības, un noteiktas konkrētas jomas, kurās diskriminācija pilsonības dēļ ir aizliegta, jo īpaši attiecībā uz šādiem aspektiem²:

- nodarbinātības pieejamība,
- darba nosacījumi,
- sociālās un nodokļu priekšrocības,
- apmācības pieejamība,
- dalība arodbiedrībās,
- mājoklis,
- izglītības pieejamība bērniem.

LESD 45. pants un Regula (ES) Nr. 492/2011 ir tieši piemērojami visās dalībvalstīs. Tas nozīmē, ka nav nepieciešams pieņemt valsts tiesību aktus šo noteikumu transponēšanai. Ikvienai valsts iestādei jebkurā līmenī un ikvienam darba devējam publiskā vai privātā sektorā ir jāpiemēro un jāievēro tiesības, kas izriet no šiem noteikumiem.

Neraugoties uz to, ES pilsoņi, kuri vēlas pārcelties vai faktiski ir pārcēlušies no vienas dalībvalsts uz citu dalībvalsti darba nolūkos, turpina saskarties ar problēmām savu tiesību īstenošanā. Grūtības, ar kurām viņi saskaras, zināmā mērā izskaidro, kāpēc ir saglabājusies diezgan zema ģeogrāfiskā mobilitāte starp ES dalībvalstīm: saskaņā ar datiem, kas 2011. gadā iegūti apsekojumā par ES darbaspēku, tikai 3,1 % Eiropas pilsoņu darbaspējīgā vecumā (15-64) dzīvo kādā ES dalībvalstī, kas nav viņu dzimtā valsts³.

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes 2011. gada 5. aprīļa Regula (ES) Nr. 492/2011 par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Savienībā, OV L 141, 27.5.2011., 1.–12. lpp. Ar šo regulu kodificē Regulu (EEK) Nr. 1612/68 un tās secīgos grozījumus.

² Lai iepazītos ar pilnu to tiesību aprakstu, kas izriet no LESD 45. panta un Regulas (ES) Nr. 492/2011, skatīt Komisijas 2010. gada 13. jūlija paziņojumu “No jauna apstiprinot darba ņēmēju pārvietošanās brīvību — tiesības un svarīgākās norises”, COM(2010) 373 galīgā redakcija, ko papildina Komisijas dienestu darba dokuments.

³ Eurostat 2011. gada apsekojums par ES darbaspēku. Tomēr jāatzīmē, ka pieejamie datu avoti mēdz nepietiekami novērtēt to mobilo ES pilsoņu skaitu, kuri dzīvo/strādā citās ES dalībvalstīs. Tas notiek tāpēc, ka šie pilsoņi neregistrējas, ja dzīvo citā dalībvalstī, vai arī tāpēc, ka esošie apsekojumi

2009. gada Eiropas barometra apsekojuma dati liecināja, ka, lai gan 60 % Eiropas pilsoņu uzskata, ka darba ņēmēju brīva pārvietošanās pozitīvi ietekmē Eiropas integrāciju, tikai 48 % uzskata, ka tai ir pozitīva ietekme attiecībā uz personām. Turklāt saskaņā ar jaunākā Eiropas barometra apsekojuma rezultātiem (2011. gada septembrī)⁴ 15 % Eiropas pilsoņu neapsver iespēju strādāt citā dalībvalstī, jo viņi uzskata, ka pastāv pārāk daudz šķēršļu.

Līdzīgi Eiropas Parlamenta 2009. gada 20. marta ziņojumā “Eiropas Savienības pilsonības problēmas un nākotnes izredzes” tika sīki izklāstīti pastāvīgie šķēršļi tiesību izmantošanai pārrobežu kontekstā. Tajā Komisija, pamatojoties uz sabiedriskās apspriešanas rezultātiem, tika aicināta sagatavot to šķēršļu sarakstu, kuri kavē ES pilsoņu tiesību īstenošanu, un nākt klajā ar konkrētiem priekšlikumiem, kā tos novērst.

Nesen Eiropas Parlaments 2011. gada 25. oktobra rezolūcijā par darba ņēmēju mobilitātes veicināšanu Eiropas Savienībā aicināja Komisiju un dalībvalstis “*garantēt ...pašreizējo tiesību aktu par diskriminācijas novēršanu pareizu īstenošanu, veikt praktiskus pasākumus, lai īstenotu vienādas attieksmes pret mobilajiem darba ņēmējiem principu (..)*”⁵.

EPSCO padomes 2009. gada marta secinājumos par profesionālo un ģeogrāfisko darbaspēka mobilitāti un darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Eiropas Savienībā Padome aicināja Komisiju un dalībvalstis “sekmēt pasākumus, ar ko tiek atbalstīta darbaspēka un sociālā mobilitāte, kā arī vienlīdzīga un nediskriminējoša attieksme pret migrējošiem darba ņēmējiem, saskaņā ar *acquis*” un “saskaņā ar Līgumu noteikumiem turpināt attīstīt atbilstīgas stratēģijas un līdzekļus, lai apzinātu un analizētu šķēršļus, kas kavē darba ņēmēju ģeogrāfisko un profesionālo mobilitāti, un efektīvi palīdzēt tos novērst”.

Mario Monti 2010. gada 9. maija ziņojumā “Jauna vienotā tirgus stratēģija” norādīja, ka no juridiskā viedokļa darba ņēmēju pārvietošanās brīvība kopumā ir guvusi panākumus, tomēr tā ir vismazāk izmantotā no četrām vienotā tirgus pamatbrīvībām. Ziņojumā uzsvērts, ka lielākā daļa eiropiešu uzskata, ka strādāt citās ES dalībvalstīs ir pārāk sarežģīti, un darba ņēmēju brīvas pārvietošanās jomā joprojām pastāv daudz juridisku un administratīvu šķēršļu. Ziņojumā atzīts, ka šajā jomā šķēršļus likvidēt ir visgrūtāk.

Komisija 2010. gada jūlija paziņojumā “No jauna apstiprinot darba ņēmēju pārvietošanās brīvību — tiesības un svarīgākās norises”⁶ norādīja, ka tā pētīs veidus, kā apmierināt jaunās vajadzības un (īpaši ievērojot jaunus mobilitātes veidus) risināt problēmas, ar kurām saskaras ES migrējošie darba ņēmēji un šo personu ģimenes locekļi, un tā izskatīs iespējas, kā veicināt un uzlabot mehānismus, kas paredzēti, lai efektīvi piemērotu vienlīdzības principu attiekmē pret ES migrējošajiem darba ņēmējiem un šo personu ģimenēm, tiem izmantojot savas tiesības uz brīvu pārvietošanos.

Šis mērķis tika nostiprināts 2010. gada 27. oktobrī pieņemtajā 2010. gada ziņojumā par ES pilsonību “Likvidējot šķēršļus ES pilsoņu tiesību īstenošanai”⁷. Komisija konstatēja, ka ES

galvenokārt aptver personas, kas “parasti uzturas” valstī un nevis īstermiņa mobilos darba ņēmējus (piem., personas, kas uzturas citā valstī tikai dažus mēnešus).

⁴ *Eurobarometer 363 "Internal Market: Awareness, Perceptions and Impacts"*, 2011. gada septembris, 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_LV.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/seance_pleniere/textes_adoptes/provisoire/2011/10-25/0455/P7_TA-PROV(2011)0455_LV.pdf).

⁶ COM(2010) 373, galīgā redakcija, 13.7.2010.

⁷ COM(2010) 603.

tiesību atšķirīga un nepareiza piemērošana brīvas pārvietošanās jomā ir viens no būtiskākajiem šķēršļiem, ar ko ES pilsoņi sastopas, efektīvi īstenojot savas tiesības saskaņā ar ES tiesību aktiem. Tādēļ Komisija paziņoja par savu nodomu rīkoties, lai “veicinātu ES pilsoņu un viņu trešo valstu ģimenes locekļu brīvu pārvietošanos, stingri īstenojot ES noteikumus, tostarp tos, kas attiecas uz diskriminācijas aizliegumu, veicinot paraugprakses pārņemšanu, vairojot zināšanas par ES noteikumiem un uzlabojot informācijas izplatīšanu ES pilsoņiem par viņu tiesībām brīvi pārvietoties”⁸.

Komisija 2012. gada 18. aprīļa nodarbinātības tiesību aktu kopumā (Komisijas paziņojums “Virzoties uz ekonomikas atlabšanu ar daudzām jaunām darba vietām”)⁹ paziņoja par ieceri “izstrādāt tiesību akta priekšlikumu, lai atbalstītu mobilos darba ņēmējus (informācija un padoms) to tiesību izmantošanā, kas izriet no Līguma un Regulas (ES) Nr. 492/2011 par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Savienībā”.

Komisijai 2010.–2014. gadam paredzētajās politiskajās vadlīnijās Komisijas priekšsēdētājs Ž. M. Barrozu arī uzsvēra, ka pastāv plaša starp teoriju un praksi, un aicināja brīvas pārvietošanās un vienlīdzīgas attieksmes principu padarīt par cilvēku ikdienas daļu. Savā 2012. gada 12. septembra uzrunā par situāciju Savienībā priekšsēdētājs Ž. M. Barrozu norādīja, ka jāizveido Eiropas darba tirgus un jārada cilvēkiem iespēja strādāt citā valstī tikpat vienkārši, kā tas būtu savā valstī¹⁰.

Plaša starp ES pilsoņu teorētiskajām tiesībām un praksē notiekošo arī tika uzsvērtā vairākos no iestādēm saņemtos ziņojumos, un arvien biežāk izskan aicinājumi Eiropas Savienībai rīkoties šajā jomā¹¹. 2013. gads ir pasludināts ar Eiropas Pilsoņu gadu¹². Tajā tiks pievērsta uzmanība pilsoņu tiesībām un ES rīcībai, nodrošinot šo tiesību efektīvu īstenošanu, lai sniegtu labumu iedzīvotājiem un ES kopumā.

Gadu gaitā Komisija ir saņēmusi daudz sūdzību no pilsoņiem, kuri vēlas pārcelties vai faktiski ir pārcēlušies uz citu ES valsti darba nolūkos un kuru tiesības netiek ievērotas. Pilsoņi jūtas neaizsargāti uzņēmējā dalībvalstī un nespēj pārvarēt šķēršļus, ar ko sastopas.

Problēmas izklāsts

Ir daudz dažādu piemēru par sastaptajiem šķēršļiem un problēmām.

a) ES tiesību aktu neievērošana valsts iestādēs (neatbilstoši tiesību akti vai to nepareiza piemērošana) un šādas rīcības ietekme uz ES migrējošiem darba ņēmējiem

Dalībvalstīs joprojām pastāv problēmas ar valsts tiesību aktu un vispārīgās prakses atbilstību, un par tām turpina ziņot Komisijai. Tās ir šādas:

- atšķirīgi nosacījumi, ko piemēro ES pilsoņu pieņemšanai darbā,

⁸ 2010. gada ziņojuma par ES pilsonību 15. pasākums.

⁹ COM(2012) 173 *final*, 18.4.2012.

¹⁰ <http://ec.europa.eu/soteu2012/>.

¹¹ Eiropas Parlamenta 2011. gada jūlija ziņojums “Veicināt darba ņēmēju mobilitāti Eiropas Savienībā”; Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas 2009. gada marta atzinums “Faktori, kas kavē mobilitāti iekšējā darba tirgū”.

¹² Eiropas Parlamenta un Padomes 2012. gada 21. novembra Lēmums Nr. 1093/2012/ES par Eiropas Pilsoņu gadu (2013. gads), OV L 325, 23.11.2012., 1. lpp.

- pilsonības nosacījums, lai varētu pretendēt uz amata vietām, uz kurām neattiecas LESD 45. panta 4. punktā minētais izņēmums,
- pilsonības kvotas ieviešana ES iedzīvotājiem (piemēram, sporta jomā profesionālā līmenī),
- atšķirīgi darba nosacījumi ES pilsoņiem (atalgojums, karjeras iespējas, pakāpe, utt.),
- piekļuve sociālajām priekšrocībām ir pakļauta nosacījumiem, kuri vieglāk izpildāmi attiecīgās valsts pilsoņiem nekā citiem ES pilsoņiem (piemēram, uzturēšanās nosacījums),
- profesionālā kvalifikācija un pieredze, kas iegūta citās dalībvalstīs, netiek ņemta vērā vai tiek ņemta vērā citādi nekā tā, kas iegūta uzņēmējā dalībvalstī nodarbinātības nolūkā (piemēram, kvalifikācijai, kas iegūta uzņēmējvalstī, tiek piešķirti papildu punkti),
- uzturēšanās nosacījums, kas migrējošiem darba ņēmējiem un viņu ģimenes locekļiem saskaņā ar valstu tiesību aktiem jāievēro attiecībā uz mācību stipendiju pieejamību, lai gan šajā jomā pastāv vispāratzīta Tiesas judikatūra,
- pārrobežu darba ņēmēju diskriminācija.

b) Darba devēji un juridiskie konsultanti neievēro ES tiesību aktus

Ekspertu un Komisijas apkopotā informācija¹³ liecina, ka arvien saglabājas problēma saistībā ar publiskā un privātā sektora darba devēju informētību par ES noteikumiem neatkarīgi no tā, vai tiesību akti valsts līmenī ir vai nav atbilstīgi. Šķiet, ka šīs problēmas galvenie iemesli ir noteikumu nezināšana un izpratnes trūkums, jo īpaši tas attiecas uz privātā sektora darba devējiem (piemēram, tikai rezidenti uz konkrētu periodu var pieteikties brīvajām darbavietām, netiek atzīta iepriekšējā profesionālā pieredze vai citā dalībvalstī iegūtā profesionālā kvalifikācija, tiek izvirzītas pārmērīgas valodu zināšanu prasības utt.).

Turklāt arī juridiskie konsultanti ne vienmēr labi izprot vai pārzina Savienības tiesības darba ņēmēju brīvas pārvietošanās jomā.

c) ES migrējošiem darba ņēmējiem nav piekļuves informācijai vai līdzekļiem savu tiesību nodrošināšanai

Vairākos apsekojumos¹⁴ pilsoņi ir minējuši, ka nezina, kur vērsties, saskaroties ar problēmām saistībā ar savām ES tiesībām. Turklāt ir arī pierādījumi tam, ka migrantiem ir grūti piekļūt aizsardzībai, kas tiem pienākas, jo, piemēram, viņi neorientējas valsts procedūrās un sistēmās, viņiem trūkst valodu prasmes, kas nepieciešama, lai varētu izmantot pakalpojumus vai saņemt juridisko konsultāciju, un palīdzības izmaksas ir pārāk augstas.

Konstatētās problēmas ietekmē ES pilsoņus, kas pārceļas uz citu dalībvalsti nodarbinātības nolūkos un atgriežas savā izcelsmes dalībvalstī, lai strādātu.

Mērķi

Lai risinātu minētās problēmas, ir izvirzīti konkrēti mērķi:

¹³ Skatīt turpmāk 2. punktu.

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

- mazināt ES migrējošo darba ņēmēju diskrimināciju pilsonības dēļ,
- mazināt plaisu starp ES migrējošo darba ņēmēju tiesībām “uz papīra” un to praktisko īstenošanu, sekmējot spēkā esošo tiesību aktu pareizu īstenošanu,
- mazināt negodīgas prakses gadījumu skaitu attiecībā uz ES migrējošiem darba ņēmējiem,
- sniegt ES migrējošiem darba ņēmējiem iespējas nodrošināt savu tiesību ievērošanu.

2. APSPRIEŠANĀS AR IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM UN IETEKMES NOVĒRTĒJUMU REZULTĀTI

2.1. Apspriešanās ar ieinteresētajām personām

a) Ekspertu tīkls darba ņēmēju brīvas pārvietošanās jautājumos

Juridisko ekspertu tīkls darba ņēmēju brīvas pārvietošanās jomā katru gadu ziņo par juridisko situāciju Eiropas Savienībā¹⁵.

Pirmajā ziņojumā¹⁶, kas tika pabeigts 2011. gada janvārī, tika aplūkots, kā tiek īstenotas ES migrējošo darba ņēmēju tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi, pamatojoties uz pilsonību un uz katrā dalībvalstī spēkā esošajiem tiesību aktiem. Ziņojumā tika secināts, ka šīs tiesības reti kad nodrošina tādu pašu aizsardzības līmeni un garantijas kā tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi citu iemeslu (piemēram, rases, vecuma un dzimuma) dēļ. Lielākajā daļā ES valstu ES migrējošos darba ņēmējus arvien uzskata par personām, kuru statuss drīzāk pielīdzināms trešo valstu, nevis attiecīgās valsts darba ņēmējiem. Daudziem ES migrējošajiem darba ņēmējiem, kuri saskaras ar diskrimināciju pilsonības dēļ, jāpaļaujas uz tādu valsts tiesību aktu plašāku interpretāciju, kuri pieņemti, lai īstenotu ES direktīvas līdztiesības jomā, ar kurām apkaro diskrimināciju citu iemeslu dēļ.

Otrajā ziņojumā, ko laida klajā 2011. gada oktobrī, tika sniegts pārskats par galvenajām katrā dalībvalstī konstatētajām problēmām, piemērojot noteikumus par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos. Dažās dalībvalstīs pastāv atsevišķas problēmas ar acīmredzami sistēmisku raksturu, kuras vienkārši var uzskatīt par nelikumīgu diskrimināciju. Lielākā daļa problēmu izriet no netiešas diskriminācijas vai nepamatotiem ierobežojumiem, īstenojot darba ņēmēju tiesības uz brīvu pārvietošanos. Piemēram, uzturēšanās kritēriju noteikšana, lai varētu izmantot tiesības saņemt noteiktas sociālās un nodokļu priekšrocības, pārmērīgas prasības attiecībā uz valodas prasmēm vai dalībvalstis, kurās valsts sektora darbinieka darba stāža un ar to saistīto priekšrocību aprēķināšanā neņem vērā citās ES dalībvalstīs līdzīgā amatā nostrādātos gadus.

¹⁵ Tīkla kopš 2006. gada sniegtie Eiropas gada ziņojumi ir pieejami šādā tīmekļa vietnē: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=25&subCategory=475&country=0&year=0&advSearchKey=consolidated+report&mode=advancedSubmit&langId=en>.

To pamatā ir valstu gada ziņojumi par katru dalībvalsti, kuri pieejami: <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>.

¹⁶ Tematiskais ziņojums “*Application of Regulation 1612/68*”, 2011. gada janvāris, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=475&langId=en>.

b) Apspriedes Darba ņēmēju pārvietošanās brīvības padomdevējā komitejā

No 2010. gada oktobra līdz 2012. gada oktobrim vairākās Darba ņēmēju pārvietošanās brīvības padomdevējas komitejas sanāksmēs tika spriests par darba ņēmēju brīvas pārvietošanās šķēršļiem, problēmām saistībā ar diskrimināciju pilsonības dēļ un vajadzību uzlabot pašreizējo ES noteikumu izpildi. Padomdevējas komitejas dalībnieki, kurā ietilpst dalībvalstu pārstāvji un sociālie partneri, kas pārstāvēti Eiropas un dalībvalstu līmenī, tika lūgti atbildēt uz Komisijas anketas jautājumiem. Anketa bija izstrādāta, lai uzzinātu, kāda rīcība valstu līmenī tiek veikta ES darba ņēmēju informēšanai, konsultēšanai, atbalstam un aizsardzībai saistībā ar Regulas (ES) Nr. 492/2011 īstenošanu.

Komitejas dalībnieki atzina, cik svarīgi ir reāli un efektīvi piemērot esošās tiesības. Saistībā ar šo vajadzību atbildēs tika sniegti dažādi ierosinājumi — sākot no informētības veicināšanas pasākumiem līdz stingrākai noteikumu izpildei un labākai ES migrējošo darba ņēmēju piekļuvei informācijai un atbalstam. Darba ņēmēju pārvietošanās brīvības padomdevējas komitejas sanāksmē 2012. gada 30. oktobrī sociālie partneri, kā arī *ETUC* un *Business Europe* šim direktīvas priekšlikumam kopumā izteica plašu atbalstu.

c) Sabiedriskā apspriešana

No 2011. gada jūnija līdz augustam Komisija rīkoja sabiedrisko apspriešanu. Pilsoņi, valstu iestādes, arodbiedrības, darba devēju organizācijas un apvienības (nevalstiskās organizācijas, neatkarīgo profesionāļu apvienības u.c.) izteica savu viedokli par galvenajām problēmām, ar kurām saskaras darba ņēmēji, izmantojot savas tiesības uz brīvu pārvietošanos, par pašreizējo darba ņēmēju aizsardzības līmeni un vajadzību ES rīkoties, lai palīdzētu darba ņēmējiem pilnībā izmantot savas tiesības.

Pavisam tika saņemtas 243 atbildes, no kurām 169 bija no iedzīvotājiem un 74 bija no organizācijām, tostarp valstu iestādēm. Attiecībā uz organizāciju sniegtajām atbildēm — visaktīvākās respondentes bija arodbiedrības (27 % respondentu), kam sekoja NVO (17 %), valsts iestādes (15 %) un darba devēju organizācijas (12 %).

Lielākā daļa respondentu piekrita, ka ES darba ņēmējiem vajadzētu būt labāk aizsargātiem pret diskrimināciju pilsonības dēļ. Arodbiedrības, NVO, privātie uzņēmumi, reģionālās un vietējās iestādes un iedzīvotāji par vissvarīgāko rīcību atzina ES tiesību aktu pieņemšanu. Valstu iestādēm bija atšķirīgi viedokļi. Darba devēji skaidri norādīja, ka izpratnes veicināšana ir ļoti nozīmīga. Lielākā daļa respondentu par vienu no svarīgākajiem pasākumiem atzina kontaktpunktu vai struktūru izveidi dalībvalstīs. Arī prakses apmaiņa starp ES valstīm tika atzīta par svarīgu instrumentu, savukārt bezpeļņas organizācijas, arodbiedrības, privātie uzņēmumi un reģionālās iestādes¹⁷ uzskatīja, ka būtiska nozīme ir organizācijām, kas sniedz atbalstu šajā jomā.

¹⁷ Saņemto atbilžu kopsavilkums ir iekļauts 7. un 8. pielikumā šim priekšlikumam pievienotajā Komisijas dienestu darba dokumentā “Iniciatīva ES migrējošo darba ņēmēju atbalstam, viņiem īstenojot savas tiesības uz brīvu pārvietošanos”.

2.2. Ietekmes novērtējums

Saskaņā ar labāka tiesiskā regulējuma politiku Komisija, pamatojoties uz ārējo pētījumu¹⁸, veica ietekmes novērtējumu par iespējamiem politikas risinājumiem, kas tika pabeigti 2012. gada aprīlī¹⁹.

Dažādas politikas alternatīvas ietver dažādus risinājumus, kuros iespējama atšķirīgas pakāpes ES intervence: saglabāt *status quo*, īstenot pārmaiņas bez regulējuma vai izstrādājot regulējumu. Attiecībā uz pēdējo risinājumu pastāv dažādas iespējas, sākot ar nelielu intervenci (pieņemot nesaistošu juridisko instrumentu, piemēram, ieteikumu) līdz maksimālai intervencei, pieņemot saistošu juridisko instrumentu, piemēram, direktīvu.

Visi šie risinājumi tika analizēti vispārējo mērķu ziņā.

Ietekmes novērtējuma rezultāti parādīja, ka saistoša likumdošanas iniciatīva jūtami ietekmēs brīvas pārvietošanās tiesību īstenošanu. Saistošs juridiskais instruments, kas dalībvalstīm uzliek pienākumu pieņemt attiecīgus pasākumus, lai nodrošinātu efektīvus mehānismus informācijas izplatīšanai un konsultāciju sniegšanai iedzīvotājiem, ir daudz efektīvāks un iedarbīgāks līdzeklis minēto mērķu sasniegšanai.

Vislabākais risinājums ir direktīva kopā ar citām iniciatīvām, piemēram, kopīgām pamatnostādņēm par konkrētiem tematiem, kuras jāpieņem Darba ņēmēju pārvietošanās brīvības tehniskajai komitejai²⁰. Kopīgo pamatnostādņu dokumentā būtu īpaši aplūkots, kā ES tiesību akti tiek piemēroti darba ņēmēju brīvas pārvietošanās jomā.

Direktīva, ar ko ievieš pasākumus to ES migrējošo darba ņēmēju atbalstam, kuri saskaras ar problēmām brīvas pārvietošanās jomā, būtu paredzēta tam, lai uzlabotu valsts iestāžu izpratni par šo jautājumu un veicinātu aktīvāku to rīcību pret diskrimināciju pilsonības dēļ. Pievēršot šim jautājumam plašāku uzmanību, pilsoņi būtu labāk informēti par savām tiesībām un tiktu arī uzlabota publiskā un privātā sektora darba devēju un citu iesaistīto personu (NVO, sociālo partneru u.c.) izpratne šajā jomā. Turklāt, neradot papildu slogu darba devējiem, direktīva ievērojami uzlabotu izpratni par šo jautājumu un ES tiesību aktu izpildi, ieviešot īpašu prasību dalībvalstīm nodrošināt plašāku informāciju ieinteresētajām personām. Turklāt, nodrošinot īpašus tiesiskās aizsardzības līdzekļus ikvienā LESD 45. pantā paredzēto tiesību pārkāpuma gadījumā un sniedzot iespēju trešām personām iesaistīties procedūrās ES migrējošo darba ņēmēju vārdā, pilsoņiem būs vieglāk izmantot savas tiesības un saņemt atbalstu, lai to izdarītu.

Ietekmes novērtējuma padome 2012. gada jūlijā apstiprināja ietekmes novērtējuma projektu. Tās atzinumu, kā arī ietekmes novērtējuma galīgo redakciju un tā kopsavilkumu publicē kopā ar šo priekšlikumu.

¹⁸ Daudzpusējs pamatlīgums 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 Pētījums, kurā analizē un novērtē ietekmi ES iespējamām iniciatīvām darba ņēmēju brīvas pārvietošanās jomā, jo īpaši attiecībā uz to, kā tiek izpildīti pašreizējie noteikumi, *Ramboll*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=474&langId=en>.

²⁰ Tehniskajā komitejā, kas paredzēta Regulā (ES) Nr. 492/2011, ietilpst dalībvalstu pārstāvji.

3. PRIEKŠLIKUMA JURIDISKIE ASPEKTI

3.1. Vispārējais konteksts — ierosinātās rīcības kopsavilkums

Šā direktīvas priekšlikuma mērķis ir uzlabot un pastiprināt to, kā LESD 45. pantu un Regulu (ES) Nr. 492/2011 piemēro praksē visā Eiropas Savienībā, izveidojot atbilstošu noteikumu un pasākumu vispārīgu vienoto sistēmu, lai labāk un vienotāk piemērotu ar ES tiesību aktiem piešķirtās tiesības darba ņēmējiem un viņu ģimenes locekļiem, kuri izmanto savas brīvas pārvietošanās tiesības.

Ar direktīvas priekšlikumu tiek ieviesti īpaši juridiski pienākumi ar mērķi:

- nodrošināt ES migrējošiem darba ņēmējiem atbilstošus valsts līmeņa tiesiskās aizsardzības līdzekļus. Ikvienam ES darba ņēmējam, kas uzskata, ka ir cietis no diskriminācijas pilsonības dēļ, vajadzētu būt iespējai izmantot atbilstošas administratīvas un/vai tiesas procedūras, lai apstrīdētu diskrimināciju;
- vairāk aizsargāt darba ņēmējus, nodrošinot, ka apvienības, organizācijas vai citas juridiskās personas, kurām ir likumīgas intereses veicināt darba ņēmēju brīvas pārvietošanās tiesības, varētu iesaistīties jebkādās administratīvās vai tiesas procedūrās ES migrējošo darba ņēmēju vārdā vai viņu atbalstam, ja ir pārkāptas viņu tiesības;
- izveidot valsts līmeņa struktūras vai iestādes, kas veicinās pilsoņu brīvas pārvietošanās tiesību īstenošanu, sniedzot informāciju, atbalstu un palīdzību ES migrējošiem darba ņēmējiem, kuri cieš no diskriminācijas pilsonības dēļ;
- vairot izpratni, sniedzot darba devējiem, darba ņēmējiem un citām ieinteresētajām personām viegli pieejamu attiecīgo informāciju;
- veicināt dialogu ar attiecīgām nevalstiskām organizācijām un sociālajiem partneriem.

3.2. Juridiskais pamats

Šā priekšlikuma pamatā ir LESD 46. pants, kas izmantots par juridisko pamatu arī Regulai (ES) Nr. 492/2011 un kas ļauj pieņemt regulas vai direktīvas saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru.

3.3. Subsidiaritātes princips un proporcionālītātes princips

Problēmas, kas tika konstatētas attiecībā uz ES tiesību aktu, jo īpaši Regulas (ES) Nr. 492/2011, piemērošanu un izpildi darba ņēmēju brīvas pārvietošanās jomā, ir saistītas ar mērķiem, kuri izklāstīti Līguma par Eiropas Savienību (LES) 3. panta 3. punktā, saskaņā ar kuriem Eiropas Savienība izveidoja iekšējo tirgu, pamatojoties uz sociālā tirgus ekonomiku ar augstu konkurētspēju, ar nolūku panākt pilnīgu nodarbinātību un sociālo attīstību, un ar mērķiem, kas noteikti LESD 45. pantā (ES darba ņēmēju pārvietošanās brīvība un diskriminācijas aizliegums pilsonības dēļ) un 18. pantā (ES pilsoņu diskriminācijas aizliegums pilsonības dēļ).

Piemērojamie ES noteikumi ir jāpiemēro pienācīgi un efektīvi. Atšķirības un nepilnības Regulas (ES) Nr. 492/2011 piemērošanā un izpildē dažādās dalībvalstīs kaitē pareizai brīvas pārvietošanās kā pamatbrīvības īstenošanai. Ir fakti, kas liecina, ka ir ļoti grūti panākt vēlamo vienlīdzīgo attieksmi pret darba ņēmējiem, kuri izmanto brīvas pārvietošanās tiesības visā ES.

Ņemot vērā šos apstākļus, vajadzīgo juridisko skaidrību un tiesisko noteiktību var panākt tikai ES līmenī.

Atsevišķas dalībvalstis nevar pietiekami labi sasniegt priekšlikuma mērķus, tādēļ ir nepieciešama rīcība ES līmenī.

Saskaņā ar proporcionalitātes principu šajā direktīvā paredz vienīgi to, kas ir vajadzīgs minēto mērķu sasniegšanai. Lai uzlabotu Regulas (ES) Nr. 492/2011 piemērošanu un izpildi praksē, tajā piedāvāti preventīvi pasākumi, piemēram, atbilstīgu tiesiskās aizsardzības līdzekļu nodrošināšana un informācijas, atbalsta un konsultāciju sniegšana saskaņā ar valstu tradīcijām un praksi.

Ņemot vērā ierosināto pasākumu raksturu, tā dos dalībvalstīm iespēju izvēlēties īstenošanas pasākumus, kas vislabāk atbilst attiecīgo valstu tiesu sistēmām un procedūrām.

3.4. Sīkāks priekšlikuma skaidrojums

3.4.1. I NODAĻA. VISPĀRĪGI NOTEIKUMI

3.4.1.1. 1. pants – Priekšmets

LESD 45. pants ir ES tiesību akta noteikums, kas ir tieši piemērojams dalībvalstu nacionālajā tiesu sistēmā un kas tieši piešķir Eiropas pilsoņiem tiesības pārcelties uz citu dalībvalsti darba nolūkos un pieņemt darba piedāvājumus, lai attiecīgajā valstī strādātu, nesaņemot īpašu darba atļauju, tajā uzturēties šajā nolūkā un tajā uzturēties arī pēc darba attiecību beigām. Turklāt ar minēto pantu pilsoņiem tiek piešķirtas tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi, kas līdzinās attiecīgās uzņēmējas dalībvalsts pilsoņu tiesībām attiecībā uz piekļuvi nodarbinātībai, darba samaksu un citiem darba un nodarbinātības nosacījumiem. Tādējādi tas nozīmē, ka, īstenojot šīs tiesības, tiek likvidēta jebkāda diskriminācija (tieša vai netieša) pilsonības dēļ, kā arī tiek novērsti jebkādi nepamatoti šķēršļi, kas kavē pilsoņu brīvas pārvietošanās tiesību īstenošanu²¹.

Regula (ES) Nr. 492/2011 arī ir juridisks instruments, kas pēc būtības ir tieši piemērojams, un dalībvalstīm nav jāveic īstenošanas pasākumi, lai to pilsoņi varētu paļauties uz tiesībām, kas tiem piešķirtas saskaņā ar minēto regulu.

Ar minēto regulu personām piešķirtās tiesības, kuras būs vieglāk īstenojamas saskaņā ar šo direktīvas priekšlikumu, ir izklāstītas regulas I nodaļas “Nodarbinātība, vienlīdzīga attieksme un darba ņēmēju ģimenes” 1. līdz 10. pantā. Tās jo īpaši attiecas uz nodarbinātības pieejamību (1. iedaļas “Tiesības uz darbu” 1.–6. pants), vienlīdzīgu attieksmi attiecībā uz nodarbinātības un darba apstākļiem (2. iedaļas “Nodarbinātība un vienlīdzīga attieksme” 7.–9. pants) un darba ņēmēja ģimenes locekļiem (3. iedaļas “Darba ņēmēju ģimenes” 10. pants).

Šis direktīvas priekšlikums neattiecas uz Regulas (ES) Nr. 492/2011 II nodaļu “Informācijas apkopošana un izplatīšana par darba vietām un darba pieteikumiem” (11.–20. pants), III nodaļu “Komitejas, kas nodrošina dalībvalstu ciešu sadarbību jautājumos par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos un nodarbinātību” (20.–34. pants) vai IV nodaļu “Nobeiguma noteikumi” (35.–42. pants).

²¹ Jo īpaši skatīt lietu C-325/08: Tiesas 2010. gada 16. marta spriedumu lietā C-325/08, *Olympique Lyonnais SASP /Olivier Bernard, Newcastle United FC*, Krājums 2010, I-2177. lpp.

3.4.1.2. 2. pants – Darbības joma

Ar šo priekšlikumu netiek grozīta Regulas (ES) Nr. 492/2011 piemērošanas joma. Minētais priekšlikums attiecas vienīgi uz gadījumiem, kad notiek diskriminācija pilsonības dēļ saistībā ar jautājumiem, uz kuriem attiecas minētā regula, ieviešot noteikumus par aizsardzību, informāciju un atbalstu saskaņā ar šā direktīvas priekšlikuma 3. līdz 7. pantu. Tajā ietvertas vienlīdzīgas attieksmes garantijas un pastiprināti tiesiskās aizsardzības līdzekļi tādu nepamatotu šķēršļu gadījumā, kuri liedz iespējas strādāt un kavē nodarbinātības pieejamību darba ņēmējiem, kuri izmanto savas brīvas pārvietošanās tiesības Eiropas Savienībā.

Šajā kontekstā direktīvas priekšlikums aptver šādus jautājumus:

- nodarbinātības pieejamība,
- nodarbinātības un darba nosacījumi, jo īpaši attiecībā uz atalgojumu un atlaišanu,
- sociālo un nodokļu priekšrocību pieejamība,
- dalība arodbiedrībās,
- apmācības pieejamība,
- mājokļu pieejamība,
- izglītības pieejamība darba ņēmēju bērniem.

3.4.2. II NODAĻA – IZPILDE

3.4.2.1. 3. pants – Tiesības uz aizstāvību – tiesiskās aizsardzības līdzekļi – termiņi

Šajā pantā dalībvalstīm noteikts juridisks pienākums nodrošināt ES migrējošiem darba ņēmējiem atbilstīgus tiesiskās aizsardzības līdzekļus valsts līmenī. Tajā aplūkota arī tiesību īstenošana un tiesības uz aizstāvību, kuras pašas par sevi jau ir pamattiesības. Eiropas Savienības Pamattiesību hartā ir apstiprinātas tiesības saņemt efektīvu tiesisko aizsardzību ikvienai personai, kuras Eiropas Savienības tiesību aktos garantētās tiesības un brīvības tiek pārkāptas vai netiek ievērotas. Šīs direktīvas priekšlikums aptver gan tiesas, gan ārpus tiesas tiesiskās aizsardzības līdzekļus, ieskaitot alternatīvus strīdu izšķiršanas mehānismus, piemēram, samierināšanu un mediāciju. Ombuds un līdztiesības iestādes vai citas līdzīgas struktūras arī var nodrošināt alternatīvu vispārējai tiesai. Saskaņā Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 47. pantu šis direktīvas pants paredz, ka tad, ja dalībvalstīs ir paredzētas tikai administratīvas procedūras, tām jānodrošina, ka ikvienu administratīvu lēmumu var apstrīdēt tiesā.

Saskaņā ar Tiesas judikatūru²² šā panta 2. punktā precizēts, ka iepriekšējais punkts neskar valstu tiesību aktus attiecībā uz termiņiem, kādi jāievēro, lai celtu prasību par vienlīdzīgas attieksmes principa neievērošanu, ja šie termiņi ir tādi, ka tie pārāk neapgrūtina vai nepadara par praktiski neiespējamu ar Savienības tiesību aktiem piešķirto tiesību īstenošanu.

²² 2000. gada 16. maija spriedums lietā C-78/98, *Preston*, ECR 2000, I-03201. lpp.

3.4.2.2. 4. pants – Apvienību, organizāciju vai citu juridisko personu rīcība

Šajā pantā dalībvalstīm paredzēts pienākums nodrošināt, ka apvienības, organizācijas vai juridiskas personas (piemēram, arodbiedrības, NVO vai citas organizācijas) drīkst iesaistīties jebkādā administratīvā vai tiesas procedūrā ES migrējošo darba ņēmēju vārdā vai viņu atbalstam, ja ir pārkāptas viņu tiesības, kas tiem piešķirtas saskaņā ar šo direktīvu vai Regulu (ES) Nr. 492/2011. Dalībvalstu ziņā būtu jāatstāj izvēle, kādā veidā šis noteikums īstenojams praksē saskaņā ar nacionālajām tiesu sistēmām un procedūrām.

Apvienībām, organizācijām vai citām juridiskajām personām var būt liela nozīme nodrošinot tiesības uz aizstāvību darba ņēmēja un viņa ģimenes locekļu vārdā vai to atbalstam²³. Dažādās dalībvalstīs sniegtā palīdzība var atšķirties atkarībā no attiecīgās valsts tiesu sistēmas, procedūrām, tradīcijām un prakses (piemēram, arodbiedrība var iejaukties vai segt izmaksas, vai palīdzēt diskriminētajām personām).

Tāpat kā 3. pantā arī 4. panta 2. punktā noteikts, ka 1. punkts neskar attiecīgās valsts tiesību aktus attiecībā uz termiņiem prasības celšanai.

3.4.3. III nodaļa — vienlīdzīgas attieksmes veicināšana —kontaktpunkti, struktūras vai iestādes — dialogs

3.4.3.1. 5. pants – Kontaktpunkti, struktūras vai iestādes

Šajā pantā aplūkotas struktūras vai iestādes, kas veic informēšanas, veicināšanas un atbalsta funkcijas un kuras izveido valsts līmenī, lai atbalstītu ES migrējošos darba ņēmējus un veicinātu, analizētu un pārraudzītu tiesības, kuras viņiem un viņu ģimenes locekļiem piešķirtas ar ES tiesību aktiem. Tomēr šos uzdevumus var veikt arī esošās struktūras, kuras dalībvalstīs, īstenojot ES tiesību aktus, jau izveidojušas, lai apkarotu diskrimināciju citu iemeslu dēļ, vai aģentūras, kuras valsts līmenī ir atbildīgas par cilvēktiesību aizstāvību vai personu tiesību aizsardzību. Šajā gadījumā dalībvalstij ir jānodrošina, lai esošajām iestādēm tiktu piešķirti pietiekami līdzekļi papildu uzdevumu veikšanai. Šajā nolūkā ekspertu apmācība var būt attiecināma joma Eiropas Sociālā Fonda atbalsta saņemšanai.

Šo struktūru vai iestāžu uzdevumiem būtu jābūt šādiem:

- (a) sniegt informāciju visām attiecīgajām ieinteresētajām personām, kā arī palielināt atbalstu ES migrējošiem darba ņēmējiem; sniegt konsultācijas un palīdzību no diskriminācijas iespējami cietušajām personām sūdzību iesniegšanā, neskarot 4. pantā minēto juridisko personu tiesības. Dažās valstīs iestādēm, kas darbojas līdztiesības jomā un ir izveidotas saskaņā ar ES direktīvām, kas apkarot diskrimināciju citu iemeslu dēļ, ir tiesības vērsties un iesniegt lietas tiesā, savukārt citās valstīs šādas iestādes sūdzības iesniedzējam var tikai sniegt atbalstu vai iesniegt apsvērumus tiesā;
- (b) veikt neatkarīgus apsekojumus par diskrimināciju pilsonības dēļ;
- (c) publicēt neatkarīgus ziņojumus un sniegt ieteikumus saistībā ar vienlīdzīgu attieksmi un cīņu pret diskrimināciju pilsonības dēļ;

²³ Pašlaik šīs tiesības dažādos veidos pastāv lielākajā daļā dalībvalstu, izņemot Vāciju, Igauniju un Maltu.

- (d) publicēt informāciju par jebkuru jautājumu, kas saistīts ar ES noteikumu piemērošanu darba ņēmēju brīvas pārvietošanās jomā valsts līmenī.

Katra dalībvalsts varētu pati izlemt, vai jāveido pilnīgi jauna struktūra vai arī esošajām iestādēm jāuztic iepriekš aprakstītie uzdevumi, lai diskriminācijas apkarošana tiktu veicināta visās dalībvalstīs. Pašreiz 19 dalībvalstīs²⁴ jautājumus saistībā ar “pilsonību” būtu iespējams iekļaut to iestāžu kompetencē, kuras darbojas līdztiesības jomā.

Turklāt šajā pantā paredzēta sinerģija starp esošajām vai jaunajam struktūrām vai iestādēm un tādiem citiem informācijas, veicināšanas un atbalsta rīkiem ES līmenī kā “Tava Eiropa”, *SOLVIT*, *EURES*, Eiropas Biznesa atbalsta tīkls un vienas pieturas aģentūras.

Priekšrocība attiecībā uz esošajām struktūrām ir tā, ka iespējams izmantot to iegūtās zināšanas un pieredzi. Tas arī palielina vienkāršību un pieejamību, jo novērš neskaidrību un nenoteiktības risku attiecībā uz to, kur jāgriežas problēmu gadījumā.

3.4.3.2. 6. pants – Dialogs

Šajā pantā dalībvalstīm noteikts pienākums saskaņā ar valsts tradīcijām un praksi veikt pienācīgus pasākumus, lai sekmētu un veicinātu dialogu ar sociālajiem partneriem un nevalstiskajām organizācijām, kam saskaņā ar savas valsts tiesību aktiem un praksi ir likumīgas intereses iesaistīties cīņā pret diskrimināciju pilsonības dēļ.

3.4.4. *IV nodaļa – informācijas pieejamība*

3.4.4.1. 7. pants – Informācijas izplatīšana

Šajā pantā paredzēta pienācīga informācijas izplatīšana par darba ņēmēju un viņu ģimenes locekļu tiesībām saistībā ar vienlīdzīgu attieksmi, kas izriet no direktīvas un Regulas (ES) Nr. 492/2011 1.–10. panta. Jo efektīvāka ir sabiedrības informēšanas un prevencijas sistēma, jo mazāk būtu nepieciešams izmantot individuālus aizsardzības līdzekļus. Saskaņā ar direktīvas priekšlikumu dalībvalstīm ir atstāta iespēja izvēlēties informācijas rīkus, taču tiešsaistes vai digitāla informācijas nodrošināšana kopā ar saitēm uz tādiem esošiem informatīviem rīkiem ES līmenī kā “Tava Eiropa” un *EURES* tīmekļa vietnes, būtu jānosaka par obligātu.

Tomēr, kā to atspoguļo valstu ekspertu un ieinteresēto personu norādītā labākā prakse, to var papildināt ar jebkādiem citiem sabiedrības informēšanas pasākumiem, piemēram, izpratnes veicināšanas kampaņām vai specifiskas informācijas sniegšanu. Ļoti nozīmīga varētu būt arī sociālo partneru, iestāžu, kas darbojas līdztiesības jomā, NVO un citu apvienību aktīva līdzdalība informācijas izplatīšanā.

²⁴ AT, BE, BG, EE, FI, FR, HU, IE, IT, LT, LV, NL, PL, PT, RO, SE, SL, SK, UK. Sīkāka informācija atrodama šim priekšlikumam pievienotā Komisijas dienestu darba dokumenta “Iniciatīva ES migrējošo darba ņēmēju atbalstam, tiem īstenojot savas tiesības uz pārvietošanās brīvību” 3.1.3. punktā.

3.4.5. V nodaļa — Nobeiguma noteikumi

3.4.5.1. 8. pants – Minimuma prasības

Minētā panta 1. punkts ir standarta “spēkā esošā aizsardzības līmeņa nepazemināšanas” noteikums, kurā noteikts, ka dalībvalstis drīkst pieņemt vai plānot pieņemt tiesību aktus, kas paredz augstāku aizsardzības līmeni, nekā garantēts ierosinātajā direktīvā.

Minētā panta 2. punktā skaidri norādīts, ka dalībvalstīm ir tiesības brīvi lemt par 5. pantā paredzēto iestāžu kompetenču paplašināšanu, iekļaujot tajās arī nediskrimināciju pilsonības dēļ attiecībā uz visiem ES pilsoņiem un viņu ģimenes locekļiem, kas īsteno savas tiesības uz brīvu pārvietošanos, kuras nostiprinātas LESD 21. pantā un Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 29. aprīļa Direktīvā 2004/38/EK par Savienības pilsoņu un viņu ģimenes locekļu tiesībām brīvi pārvietoties un uzturēties dalībvalstu teritorijā²⁵.

Minētā panta 3. punktā ir noteikts, ka dalībvalstis, īstenojot šo direktīvu, nedrīkstētu mazināt pastāvošo aizsardzības līmeni pret diskrimināciju.

3.4.5.2. 9. pants – Transponēšana

Dalībvalstu pienākums ir pieņemt vajadzīgos īstenošanas pasākumus divu gadu laikā pēc tam, kad šī direktīva stājusies spēkā, un izpildīt konkrētas prasības par informācijas sniegšanu, piemēram, paziņot Komisijai, kā direktīva ir transponēta valsts tiesību aktos, un visos īstenošanas pasākumos iekļaut atsauci uz šo direktīvu.

Šajā saistībā saskaņā ar dalībvalstu un Komisijas 2011. gada 28. septembra Kopīgo politisko deklarāciju par skaidrojošiem dokumentiem būtu lietderīgi, ja dalībvalstis paziņojumam par saviem transponēšanas pasākumiem pievienotu vienu vai vairākus dokumentus, kuros izskaidrota saikne starp šīs direktīvas elementiem un attiecīgajām valsts transponēšanas instrumentu daļām. Ņemot vērā, ka attiecībā uz dažiem šīs direktīvas noteikumiem, piemēram, noteikumiem par 5. pantā paredzētajām struktūrām vai iestādēm, vairākās dalībvalstīs, īstenojot ES tiesību aktus, jau pastāv tiesību akti, ar ko tiek apkarota diskriminācija citu iemeslu dēļ, vai attiecībā uz aģentūrām, kuras valsts līmenī ir atbildīgas par cilvēktiesību aizstāvību vai personu tiesību aizsardzību, skaidrojošie dokumenti palīdzētu labāk noteikt konkrētos pieņemtos vai jau spēkā esošos pasākumus, kas paredzēti, lai cīnītos pret diskrimināciju pilsonības dēļ.

3.4.5.3. 10. pants – Ziņošana

Komisijai ir jāsniedz ziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei un Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai par šīs direktīvas īstenošanu ne vēlāk kā divus gadus pēc tās transponēšanas termiņa beigām. Tā var arī sniegt atbilstošus priekšlikumus papildu pasākumiem, ja nepieciešams. Tādēļ Komisija saistībā ar direktīvas īstenošanas ziņojuma sagatavošanu un praksē gūto pieredzi arī pārraudzīs, kā dalībvalstis rīkojušās, lai paplašinātu 5. pantā minēto struktūru un iestāžu kompetences, tajās iekļaujot tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi bez diskriminācijas pilsonības dēļ attiecībā uz visiem Savienības pilsoņiem un viņu ģimenes locekļiem, kas īsteno savas tiesības uz brīvu pārvietošanos saskaņā ar Savienības tiesību aktiem.

²⁵ OV L 158, 30.4.2004.

3.4.5.4. 11. pants – Stāšanās spēkā

Tā ir standartklauzula, kurā noteikts, ka šī direktīva stāsies spēkā nākamajā dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

3.4.5.5. 12. pants – Adresāti

Tas ir standarta noteikums, kurā norādīts, ka direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

4. IETEKME UZ BUDŽETU

Ir paredzams, ka šim priekšlikumam būs ierobežota ietekme uz Savienības budžetu. Tiek lēsts, ka izdevumi novērtēšanas pētījumam 2015. gadā nepārsniegs 0,300 miljonus euro, kas tiks segti no līdzekļiem, kas pieejami budžeta pozīcijā, no kuras finansē darba ņēmēju brīvu pārvietošanos, sociālā nodrošinājuma sistēmu un uz migrantiem, tostarp migrantiem no trešām valstīm, attiecināmo pasākumu koordināciju. Izmaksas par cilvēkresursiem (0,131 miljoni euro gadā) tiks segtas no daudzgadu finanšu shēmas 5. izdevumu kategorijas. Sīkāka informācija ir sniegta šim priekšlikumam pievienotajā finanšu pārskatā.

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

par pasākumiem, ar ko veicina darba ņēmējiem piešķirto tiesību īstenošanu darba ņēmēju pārvietošanās brīvības jomā

(Dokuments attiecas uz EEZ)

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 46. pantu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu²⁶,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu²⁷,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru,

tā kā:

- (1) Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība ir ES pilsoņu pamatbrīvība, kas kā viens no Savienības iekšējā tirgus balstiem ir nostiprināta Līguma par Eiropas Savienības darbību 45. pantā. Tās īstenošana ir precizēta ar Savienības tiesību aktiem, kuru mērķis ir garantēt Savienības pilsoņiem un viņu ģimenes locekļiem piešķirto tiesību pilnīgu īstenošanu.
- (2) Turklāt darba ņēmēju pārvietošanās brīvība ir arī būtisks elements patiesa Savienības darba tirgus izveidē, dodot iespēju darba ņēmējiem pārvietoties no reģioniem ar augstu bezdarba līmeni uz reģioniem, kuros ir vērojams darbaspēka trūkums, palīdzot lielākam skaitam cilvēku atrast darba vietas, kas ir labāk piemērotas viņu prasmēm, un novēršot nepilnības darba tirgū.

²⁶ OV C , , ... lpp.

²⁷ OV C , , ... lpp.

- (3) Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība katram pilsonim dod tiesības brīvi pārvietoties uz citu dalībvalsti, lai strādātu, un šajā nolūkā uzturēties tajā. Šī brīvība aizsargā pilsoņus pret diskrimināciju pilsonības dēļ attiecībā uz nodarbinātību, darba samaksu un citiem darba nosacījumiem, nodrošinot pret viņiem vienlīdzīgu attieksmi salīdzinājumā ar attiecīgās uzņēmējadalībvalsts pilsoņiem. Jānorāda, ka pārvietošanās brīvība atšķiras no pakalpojumu sniegšanas brīvības, kura ietver uzņēmumu tiesības sniegt pakalpojumus citā dalībvalstī, uz kuru uzņēmumi uz laiku var nosūtīt (“norīkot”) savus darbiniekus, lai tur veiktu minēto pakalpojumu sniegšanai nepieciešamo darbu.
- (4) Attiecībā uz darba ņēmējiem un viņu ģimenes locekļiem, kas izmanto savas brīvas pārvietošanās tiesības, Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 45. pantā ir paredzētas būtiskas tiesības šīs pamatbrīvības īstenošanai, kuras precizētas Eiropas Parlamenta un Padomes 2011. gada 5. aprīļa Regulā (ES) Nr. 492/2011 par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Savienībā²⁸.
- (5) Tomēr efektīva darba ņēmēju pārvietošanās brīvības īstenošana vēl joprojām ir nopietna problēma, un daudzi darba ņēmēji bieži vien nav informēti par savām tiesībām uz brīvu pārvietošanos. Tie joprojām cieš no diskriminācijas pilsonības dēļ, pārvietojoties Eiropas Savienības dalībvalstīs. Tādēļ pastāv plaša starp tiesību aktu noteikumiem un to piemērošanu praksē, kura ir jānovērš.
- (6) Komisija 2010. gada jūlijā paziņojumā “No jauna apstiprinot darba ņēmēju pārvietošanās brīvību — tiesības un svarīgākās norises”²⁹ norādīja, ka tā pētīs veidus, kā apmierināt jaunās vajadzības un (īpaši ievērojot jaunus mobilitātes veidus) risināt problēmas, ar kurām saskaras ES migrējošie darba ņēmēji un šo personu ģimenes locekļi, un tā izskatīs iespējas, kā veicināt un uzlabot mehānismus, kas paredzēti, lai efektīvi piemērotu vienlīdzības principu attieksmē pret ES migrējošajiem darba ņēmējiem un šo personu ģimenēm, tiem izmantojot savas tiesības uz brīvu pārvietošanos.
- (7) Komisija 2010. gada 27. oktobra 2010. gada ziņojumā par ES pilsonību “Likvidējot šķēršļus ES pilsoņu tiesību īstenošanai”³⁰ konstatēja, ka Savienības tiesību atšķirīga un nepareiza piemērošana brīvas pārvietošanās jomā ir viens no būtiskākajiem šķēršļiem, ar ko Savienības pilsoņi sastopas, efektīvi īstenojot savas tiesības saskaņā ar Savienības tiesību aktiem. Attiecīgi Komisija paziņoja par savu nodomu rīkoties, lai “veicinātu ES pilsoņu un viņu trešo valstu ģimenes locekļu brīvu pārvietošanos, stingri īstenojot ES noteikumus, tostarp tos, kas attiecas uz diskriminācijas aizliegumu, veicinot paraugprakses pārņemšanu, vairojot zināšanas par ES noteikumiem un uzlabojot informācijas izplatīšanu ES pilsoņiem par viņu tiesībām brīvi pārvietoties” (2010. gada ziņojuma par ES pilsonību 15. pasākums).
- (8) Komisija 2012. gada 18. aprīļa nodarbinātības tiesību aktu kopumā (Komisijas paziņojums “Virzoties uz ekonomikas atlabšanu ar daudzām jaunām darba vietām”)³¹ paziņoja par nodomu “izstrādāt tiesību akta priekšlikumu, lai atbalstītu mobilos darba

²⁸ OV L 141, 27.5.2011., 1. lpp.

²⁹ COM(2010) 373, galīgā redakcija, 13.7.2010.

³⁰ COM(2010) 603 galīgā redakcija, 27.10.2010.

³¹ COM(2012) 173 *final*, 18.4.2012.

ņēmējus (informācija un padoms) to tiesību izmantošanā, kas izriet no Līguma un Regulas Nr. 492/2011 par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Savienībā”.

- (9) Piemērota un efektīva piemērošana un izpilde ir darba ņēmēju tiesību aizsardzības pamatelementi, savukārt nepienācīga izpilde mazina šajā jomā piemērojamo Savienības tiesību aktu efektivitāti.
- (10) Turklāt, lai nodrošinātu pienācīgu iekšējā tirgus darbību, ir vajadzīga efektīvāka un vienotāka to tiesību piemērošana, kuras ar Savienības noteikumiem piešķirtas darba ņēmēju brīvas pārvietošanās jomā.
- (11) Būtu jāuzlabo Savienības noteikumu piemērošana un pārraudzība brīvas pārvietošanās jomā, lai nodrošinātu darba ņēmēju labāku informētību par savām tiesībām, lai viņiem palīdzētu un viņus aizsargātu, īstenojot šīs tiesības, un lai apkarotu iespējamību, ka valsts iestādes un publiskā vai privātā sektora darba devēji šos noteikumus varētu apiet.
- (12) Lai nodrošinātu, ka pamatnoteikumi par darba ņēmēju tiesībām brīvi pārvietoties nodarbinātības nolūkā tiek pareizi piemēroti un pārraudzīti atbilstību tiem, dalībvalstīm būtu jāveic atbilstīgi pasākumi, lai darba ņēmējus aizsargātu gan pret diskrimināciju pilsonības dēļ, gan pret jebkādiem nepamatotiem šķēršļiem šo tiesību īstenošanā.
- (13) Šajā nolūkā ir lietderīgi paredzēt īpašus noteikumus, ar kuriem efektīvi izpilda pamatnoteikumus, kas reglamentē darba ņēmēju brīvu pārvietošanos, un sekmēt labāku un vienotāku Līguma 45. panta un Regulas (ES) Nr. 492/2011 piemērošanu.
- (14) Šajā saistībā to darba ņēmēju rīcībā, kuri bijuši pakļauti diskriminācijai pilsonības dēļ vai jebkādam nepamatotam ierobežojumam, izmantojot savas tiesības brīvi pārvietoties, vajadzētu būt atbilstošiem un efektīviem tiesību aizsardzības un tiesiskās aizsardzības līdzekļiem. Ja dalībvalstīs paredzētas tikai administratīvās procedūras, dalībvalstis nodrošina, ka ikvienu administratīvo lēmumu var apstrīdēt tiesā Hartas 47. panta nozīmē.
- (15) Lai nodrošinātu efektīvāku aizsardzības līmeni, apvienībām un juridiskajām personām vajadzētu būt tiesīgām iesaistīties tiesvedībā, kā to nosaka dalībvalstis, ikviena cietušā vārdā vai viņu atbalstot, neskarot attiecīgās valsts procesuālos noteikumus par pārstāvību un aizstāvību tiesās.
- (16) Saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas judikatūru³² šīs direktīvas 3. panta 2. punktā un 4. panta 2. punktā paredzētajiem termiņiem vajadzētu būt tādiem, kas pārāk neapgrūtinā vai nepadara par praktiski neiespējamu ar Savienības tiesību aktiem piešķirto tiesību īstenošanu.
- (17) Aizsardzība pret diskrimināciju pilsonības dēļ tiktu nostiprināta, ja katrā dalībvalstī būtu organizācijas, kuru kompetencē ir vienlīdzīgas attieksmes veicināšana, ar pilsoņu lietām saistītu problēmu analīze, iespējamo risinājumu izpēte un konkrētas palīdzības

³² 2000. gada 16. maija spriedums lietā C-78/98 *Preston*, ECR 2000, I-03201. lpp.

nodrošināšana Savienības darba ņēmējiem, kas īsteno savas tiesības uz brīvu pārvietošanos.

- (18) Katras dalībvalsts ziņā ir izlemt, vai šīs direktīvas 5. pantā minētos uzdevumus uzticēt iestādei, kas jau nodarbojas ar visdažādāko diskriminācijas veidu apkarošanu. Ja 5. pantā minētie uzdevumi tiks veikti, paplašinot jau izveidotas iestādes vai struktūras pilnvaras, dalībvalstij būtu jānodrošina, ka šādai iestādei vai struktūrai tiek piešķirti pietiekami līdzekļi papildu uzdevumu veikšanai, lai panāktu, ka necieš šo iestāžu vai struktūru līdzšinējo pienākumu veikšanas kvalitāte.
- (19) Dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka tiek veicināta sinerģija ar Savienības līmenī jau esošiem informācijas un atbalsta rīkiem un ka šajā nolūkā jau pastāvošās vai jaunās struktūras vai iestādes ir informētas, izmanto un sadarbojas ar esošajiem informācijas un palīdzības dienestiem, piemēram, "Tava Eiropa", *SOLVIT*, *EURES*, Eiropas Biznesa atbalsta tīklu un vienas pieturas aģentūrām.
- (20) Dalībvalstīm būtu jāveicina dialogs ar nevalstiskajām organizācijām un starp sociālajiem partneriem, lai novērstu un apkarotu dažādus diskriminācijas veidus pilsonības dēļ.
- (21) Dalībvalstīm būtu jādara informācija par nodarbinātības noteikumiem plaši pieejama pārējo dalībvalstu darba ņēmējiem, darba devējiem un citām ieinteresētajām personām.
- (22) Dalībvalstīm būtu jānosaka, kādā veidā darba devējiem, darba ņēmējiem un citiem iedzīvotājiem varētu sniegt viegli pieejamu un būtisku informāciju par šīs direktīvas noteikumiem un Regulas (ES) Nr. 492/2011 attiecīgajiem noteikumiem. Šai informācijai arī vajadzētu būt viegli pieejamai "Tava Eiropa" un *EURES* tīmekļa vietnēs.
- (23) Ar šo direktīvu nosaka prasību minimumu, tādējādi dodot dalībvalstīm iespēju ieviest vai saglabāt labvēlīgākus noteikumus. Turklāt dalībvalstis var paplašināt to iestāžu kompetences, kurām uzticēti uzdevumi saistībā ar Savienības migrējošo darba ņēmēju aizsardzību pret diskrimināciju pilsonības dēļ, iekļaujot šo iestāžu pienākumos arī tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi bez diskriminācijas pilsonības dēļ attiecībā uz visiem Savienības pilsoņiem un viņu ģimenes locekļiem, kas īsteno savas tiesības uz brīvu pārvietošanos, kuras nostiprinātas LESD 21. pantā un Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 29. aprīļa Direktīvā 2004/38/EK par Savienības pilsoņu un viņu ģimenes locekļu tiesībām brīvi pārvietoties un uzturēties dalībvalstu teritorijā³³. Šīs direktīvas īstenošana nedrīkst būt attaisnojums tam, ka pasliktinās katras dalībvalsts līdzšinējā situācija.
- (24) Efektīva šīs direktīvas noteikumu īstenošana paredz, ka dalībvalstīm, pieņemot attiecīgus pasākumus, lai izpildītu šajā direktīvā noteiktos pienākumus, būtu jāsniedz atsauce uz šo direktīvu vai arī šāda atsauce jāpievieno īstenošanas pasākumu oficiālajai publikācijai.

³³ OV L 158, 30.4.2004., 77. lpp.

- (25) Saskaņā ar dalībvalstu un Komisijas 2011. gada 28. septembra Kopīgo politisko deklarāciju par skaidrojošiem dokumentiem dalībvalstis ir apņēmušās gadījumos, kad tas nepieciešamības ziņā ir pamatoti, paziņojumam par saviem transponēšanas pasākumiem pievienot vienu vai vairākus dokumentus, kuros ir paskaidrota saikne starp direktīvas elementiem un attiecīgajām daļām valsts transponēšanas instrumentos. Attiecībā uz šo direktīvu likumdevējs uzskata, ka šādu dokumentu iesniegšana ir pamatota.
- (26) Pēc tam, kad būs pagājis pietiekams laiks kopš direktīvas īstenošanas sākuma, Komisijai būtu jā sagatavo ziņojums par tās īstenošanu, īpaši izvērtējot, vai būtu jāiesniedz kāds priekšlikums, kas nepieciešams, lai garantētu labāku Savienības tiesību aktu izpildi brīvas pārvietošanās jomā.
- (27) Šajā direktīvā ir ievērotas pamattiesības un principi, kas atzīti Eiropas Savienības Pamattiesību hartā, proti, brīvība izvēlēties profesiju un tiesības strādāt (15. pants), tiesības uz nediskrimināciju (21. pants un jo īpaši tā 2. punkts attiecībā uz aizliegumu diskriminācijai pilsonības dēļ), tiesības uz kolektīvām sarunām un rīcību (28. pants), godīgi un taisnīgi darba apstākļi (31. pants), tiesības uz pārvietošanās un uzturēšanās brīvību (45. pants) un tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību un taisnīgu tiesu (47. pants). Tā ir jāīsteno saskaņā ar šīm tiesībām un principiem.
- (28) Tā kā dalībvalstis nevar pienācīgi īstenot šīs direktīvas mērķi — izveidot atbilstošu noteikumu, pasākumu un mehānismu vispārīgu vienoto sistēmu, kuri nepieciešami, lai labāk un vienotāk piemērotu un izpildītu praksē tiesības, kas noteiktas ar Līgumu un Regulu (ES) Nr. 492/2011, un minētās rīcības mēroga un ietekmes dēļ šo mērķi var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi minētā mērķa sasniegšanai,

IR PIENĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

I NODAĻA VISPĀRĪGI NOTEIKUMI

1. pants *Priekšmets*

Šajā direktīvā ir izklāstīti noteikumi, ar kuriem vienotāk piemēro un īsteno praksē tiesības, kas piešķirtas ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 45. pantu un paredzētas 1.–10. pantā Eiropas Parlamenta un Padomes 2011. gada 5. aprīļa Regulā (ES) Nr. 492/2011 par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Savienībā.

2. pants *Darbības joma*

Šī direktīva attiecas uz šādiem aspektiem darba ņēmēju pārvietošanās brīvības jomā:

- a) nodarbinātības pieejamība,
- b) nodarbinātības un darba nosacījumi, jo īpaši attiecībā uz atalgojumu un atlaišanu,
- c) sociālo un nodokļu priekšrocību pieejamība,
- d) dalība arodbiedrībās,
- (e) apmācības pieejamība,
- (f) mājokļu pieejamība,
- (g) izglītības pieejamība darba ņēmēju bērniem.

II NODAĻA IZPILDE

3. pants *Tiesības uz aizstāvību — tiesiskās aizsardzības līdzekļi — termiņi*

1. Lai panāktu Līguma 45. pantā un Regulas (ES) Nr. 492/2011 1.–10. pantā paredzēto pienākumu izpildi, dalībvalstis nodrošina, lai visiem darba ņēmējiem un viņu ģimenes locekļiem, kuri uzskata, ka ir cietuši vai cieš tādēļ, ka ir nepamatoti ierobežotas viņu brīvas pārvietošanās tiesības, vai tādēļ, ka viņiem nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, arī pēc tādu attiecību izbeigšanās, kurās, iespējams, ir notikusi diskriminācija, būtu pieejamas tiesas un/vai administratīvās procedūras, tostarp samierināšanas procedūras gadījumos, kad dalībvalstis tās uzskata par lietderīgām.

2. Šā panta 1. punktu piemēro, neskarot valstu noteikumus par šo tiesību īstenošanas termiņiem. Šie termiņi ir tādi, ka tie pārāk neapgrūtina vai nepadara par praktiski neiespējamu ar Savienības tiesību aktiem piešķirto tiesību īstenošanu.

4. pants

Apvienību, organizāciju vai citu juridisko personu rīcība

1. Dalībvalstis nodrošina, ka apvienības, organizācijas vai citas juridiskās personas, kurām saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktos noteiktajiem kritērijiem ir likumīgas intereses nodrošināt šīs direktīvas noteikumu ievērošanu, darba ņēmēja un viņa ģimenes locekļu vārdā vai darba ņēmēja un viņu ģimenes locekļu atbalstam ar šā darba ņēmēja atļauju drīkst iesaistīties jebkurā tiesas un/vai administratīvā procedūrā, kas paredzēta, lai panāktu Līguma 45. pantā un Regulas (ES) Nr. 492/2011 1.–10. pantā paredzēto tiesību īstenošanu.

2. Šā panta 1. punktu piemēro, neskarot valstu noteikumus par šo tiesību īstenošanas termiņiem. Šie termiņi ir tādi, ka tie pārāk neapgrūtina vai nepadara par praktiski neiespējamu ar Savienības tiesību aktiem piešķirto tiesību īstenošanu.

III NODAĻA

VIENLĪDZĪGAS ATTIEKSMES VEICINĀŠANA — STRUKTŪRAS UN IESTĀDES — DIALOGS

5. pants

Struktūras un iestādes

1. Dalībvalstis izraugās struktūru, iestādi vai iestādes, kuru pienākums ir veicināt, analizēt, pārraudzīt un atbalstīt vienlīdzīgu attieksmi pret visiem darba ņēmējiem vai viņu ģimenes locekļiem bez diskriminācijas pilsonības dēļ, un veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu šādu iestāžu darbību. Šādas iestādes var ietilpt valsts līmeņa aģentūrās, kurām ir līdzīgi mērķi, taču aptver diskrimināciju dažādu iemeslu dēļ. Šajā gadījumā dalībvalsts nodrošina, ka esošajām iestādēm tiek piešķirti pietiekami līdzekļi papildu uzdevumu veikšanai, lai nodrošinātu, ka necieš šo iestāžu līdzšinējo pienākumu veikšanas kvalitāte.

2. Dalībvalstis nodrošina, ka šo iestāžu kompetencē ir šādi uzdevumi:

- (a) neskarot darba ņēmēju vai viņu ģimenes locekļu un 4. pantā minēto apvienību un organizāciju vai citu juridisko personu tiesības, sniegt neatkarīgu juridisku un/vai cita veida palīdzību darba ņēmējiem vai viņu ģimenes locekļiem sūdzību iesniegšanā;
- (b) veikt neatkarīgus apsekojumus par diskrimināciju pilsonības dēļ;
- (c) publicēt neatkarīgus ziņojumus un sniegt ieteikumus par visiem jautājumiem, kas saistīti ar šādu diskrimināciju;
- (d) publicēt informāciju par visiem jautājumiem, kas saistīti ar ES noteikumu piemērošanu darba ņēmēju brīvas pārvietošanās jomā valsts līmenī.

3. Dalībvalstis nodrošina, ka esošās vai jaunizveidotās iestādes ir informētas par tādiem Savienības līmenī esošajiem informācijas un palīdzības dienestiem kā “Tava Eiropa”, *SOLVIT*, *EURES*, Eiropas Biznesa atbalsta tīkls un vienas pieturas aģentūras, un ka tās izmanto to pakalpojumus un sadarbojas ar tiem.

6. pants
Dialogs

Dalībvalstis veicina dialogu ar attiecīgām nevalstiskām organizācijām un sociālajiem partneriem, kam saskaņā ar savas valsts tiesību aktiem un praksi ir likumīgas intereses iesaistīties cīņā pret diskrimināciju pilsonības dēļ, lai veicinātu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu.

IV NODAĻA
INFORMĀCIJAS PIEEJAMĪBA

7. pants
Informācijas izplatīšana

1. Dalībvalstis nodrošina, ka saskaņā ar šo direktīvu pieņemtie noteikumi kopā ar attiecīgajiem jau spēkā esošajiem Regulas (ES) Nr. 492/2011 1.–10. panta noteikumiem tiek darīti zināmi attiecīgajām personām, izmantojot visus piemērotos līdzekļus visā to teritorijā.

2. Dalībvalstis sniedz skaidru, viegli pieejamu, saprotamu un atjauninātu informāciju par tiesībām, kas ar Savienības tiesību aktiem piešķirtas darba ņēmēju brīvas pārvietošanās jomā. Šai informācijai arī vajadzētu būt viegli pieejamai “Tava Eiropa” un *EURES* vietnēs.

V NODAĻA
NOBEIGUMA NOTEIKUMI

8. pants
Minimuma prasības

1. Dalībvalstis drīkst ieviest vai saglabāt noteikumus, kas ir labvēlīgāki vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai, nekā šajā direktīvā paredzētie noteikumi.

2. Dalībvalstis drīkst noteikt, ka 5. pantā minēto struktūru un iestāžu kompetences attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes veicināšanu, analīzi, pārraudzību un atbalstu bez diskriminācijas pilsonības dēļ attiecībā uz visiem darba ņēmējiem vai viņu ģimenes locekļiem ietver arī visu to ES pilsoņu un viņu ģimenes locekļu tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi bez diskriminācijas pilsonības dēļ, kuri īsteno savas tiesības uz brīvu pārvietošanos, kuras nostiprinātas LESD 21. pantā un Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 29. aprīļa Direktīvā 2004/38/EK par Savienības pilsoņu un viņu ģimenes locekļu tiesībām brīvi pārvietoties un uzturēties dalībvalstu teritorijā.

3. Šīs direktīvas īstenošana nekādā gadījumā nav pietiekams pamats, lai samazinātu darba ņēmēju aizsardzības līmeni jomās, uz kurām tā attiecas, neskarot dalībvalstu tiesības gadījumos, kad situācija mainās, ieviest jaunus normatīvos un administratīvos aktus, kuri

atšķiras no tiem, kas ir spēkā šīs direktīvas izziņošanas brīdī, ar noteikumu, ka tiek ievēroti šīs direktīvas noteikumi.

9. pants
Transponēšana

1. Dalībvalstīs stājas spēkā normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības vēlākais līdz [divi gadi pēc tās stāšanās spēkā – konkrēts datums, ko ierakstīs Publikāciju birojs]. Dalībvalstis tūlīt dara Komisijai zināmus minēto noteikumu tekstus.

2. Kad dalībvalstis pieņem minētos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai šādu atsauci pievieno to oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka, kā izdarāma šāda atsauce.

3. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus to tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.

10. pants
Ziņošana

Komisija ne vēlāk kā divus gadus pēc direktīvas transponēšanas termiņa beigām ziņo Eiropas Parlamentam, Padomei un Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai par šīs direktīvas īstenošanu, lai vajadzības gadījumā ierosinātu nepieciešamos grozījumus.

11. pants
Stāšanās spēkā

Šī direktīva stājas spēkā nākamajā dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

12. pants
Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē,

*Eiropas Parlamenta vārdā –
priekšsēdētājs*

*Padomes vārdā –
priekšsēdētājs*

TIESĪBU AKTA FINANŠU PĀRSKATS

1. PRIEKŠLIKUMA/INICIATĪVAS KONTEKSTS

- 1.1. Priekšlikuma/iniciatīvas nosaukums
- 1.2. Attiecīgās politikas jomas ABM/ABB struktūrā
- 1.3. Priekšlikuma/iniciatīvas būtība
- 1.4. Mērķis(-i)
- 1.5. Priekšlikuma/iniciatīvas pamatojums
- 1.6. Ilgums un finansiālā ietekme
- 1.7. Paredzētais(-ie) pārvaldības veids(-i)

2. PĀRVALDĪBAS PASĀKUMI

- 2.1. Pārraudzības un ziņošanas noteikumi
- 2.2. Pārvaldības un kontroles sistēmas
- 2.3. Krāpšanas un pārkāpumu apkarošanas pasākumi

3. PRIEKŠLIKUMA/INICIATĪVAS PAREDZAMĀ FINANSIĀLĀ IETEKME

- 3.1. Attiecīgās daudzgadu finanšu shēmas izdevumu kategorijas un budžeta pozīcijas
- 3.2. Paredzamā ietekme uz izdevumiem
 - 3.2.1. *Paredzamās ietekmes uz izdevumiem kopsavilkums*
 - 3.2.2. *Paredzamā ietekme uz darbības apropriācijām*
 - 3.2.3. *Paredzamā ietekme uz administratīvajām apropriācijām*
 - 3.2.4. *Saderība ar kārtējo daudzgadu finanšu shēmu*
 - 3.2.5. *Trešo personu dalība finansējumā*
- 3.3. Paredzamā ietekme uz ieņēmumiem

TIESĪBU AKTA FINANŠU PĀRSKATS

1. PRIEKŠLIKUMA/INICIATĪVAS KONTEKSTS

1.1. Priekšlikuma/iniciatīvas nosaukums

1.2. Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par pasākumiem, ar ko veicina darba ņēmējiem piešķirto tiesību īstenošanu darba ņēmēju pārvietošanās brīvības jomā

Attiecīgās politikas jomas ABM/ABB struktūrā³⁴

Nodarbinātība, sociālais dialogs

1.3. Priekšlikuma/iniciatīvas būtība

Priekšlikums/iniciatīva attiecas uz **jaunu darbību**

Priekšlikums/iniciatīva attiecas uz **jaunu darbību, pamatojoties uz izmēģinājuma projektu/sagatavošanas darbību³⁵**

Priekšlikums/iniciatīva attiecas uz **esošas darbības pagarināšanu**

Priekšlikums/iniciatīva attiecas uz **darbību, kas pārveidota jaunā darbībā**

1.4. Mērķi

1.4.1. Komisijas daudzgadu stratēģiskie mērķi, ko plānots sasniegt ar priekšlikumu/iniciatīvu

Veicināt stratēģijas “Eiropa 2020” mērķu sasniegšanu:

- sekmēt lielāku līdzdalību darba tirgū,
- izveidot drošu, elastīgu un mobilu Eiropas darba tirgu,
- veicināt sociālo un ekonomikas kohēziju.

1.4.2. Konkrētie mērķi un attiecīgās ABM/ABB darbības

Konkrētais mērķis Nr. 2 (EMPL)

Veicināt darba ņēmēju ģeogrāfisko un profesionālo mobilitāti Eiropā, lai pārvarētu šķēršļus, kas kavē brīvu pārvietošanos, un veicināt īstena darba tirgus izveidošanu Eiropas līmenī.

1.4.3. Paredzamie rezultāti un ietekme

Norādīt, kāda ir priekšlikuma/iniciatīvas iecerētā ietekme uz finansējuma saņēmējiem/mērķgrupām.

³⁴ ABM — budžeta vadība pa darbības jomām; ABB: budžeta līdzekļu sadale pa darbības jomām.

³⁵ Kā paredzēts Finanšu regulas 49. panta 6. punkta a) vai b) apakšpunktā.

Priekšlikuma mērķis ir panākt labāku brīvas pārvietošanās tiesību piemērošanu un īstenošanu praksē, apkarojot diskrimināciju pilsonības dēļ un samazinot šķēršļus, ar kuriem migrējošie darba ņēmēji joprojām saskaras.

1.4.4. Rezultātu un ietekmes rādītāji

Norādīt priekšlikuma/iniciatīvas īstenošanas pārraudzībā izmantojamus rādītājus

Daži rādītāji — gan kvantitatīvi (piem., sūdzību skaits vai izpratnes vairošanas pakāpe), gan kvalitatīvi (ziņojumi par direktīvas un brīvas pārvietošanās jomas tiesību aktu piemērošanu) — tiks izmantoti, lai veiktu pārraudzību. Atbalsta iestādēm, kas tiks izveidotas saskaņā ar šīs direktīvas priekšlikumu, arī būs pārraudzības loma, un tās varēs sniegt kvalitatīvākus datus par diskrimināciju pilsonības dēļ.

Turklāt Komisija plāno izvērtēt šīs direktīvas ietekmi, veicot šādas darbības:

- īstenojot sistemātisku izvērtēšanu, ko veic Komisijas dienesti, iesaistot Darba ņēmēju pārvietošanās brīvības padomdevēju komiteju;
- iesniedzot ziņojumu 2 gadus pēc direktīvas transponēšanas termiņa beigām;
- novērtējot darbības, ko veikušas atbalsta iestādes un apvienības;
- novērtējot, vai direktīva ir veicinājusi pozitīvas izmaiņas;
- apzinot grūtības, ar kurām saskaras līdztiesības atbalsta iestādes, apvienības un organizācijas.

1.5. Priekšlikuma/iniciatīvas pamatojums

1.5.1. Prasības, kas jāizpilda īstermiņā vai ilgtermiņā

Priekšlikuma mērķis ir uzlabot un stiprināt ES noteikumu par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos (LESD 45. pants un Regulas (ES) Nr. 492/2011 1.–10. pants saistībā ar nodarbinātības pieejamību un nodarbinātības un darba nosacījumiem) piemērošanu un īstenošanu praksē. Nodrošinot specifiskus informācijas un konsultāciju sniegšanas instrumentus un mehānismus, tas vienlaikus garantēs šo tiesību efektīvāku īstenošanu praksē, lai samazinātu diskrimināciju pilsonības dēļ un palīdzētu likvidēt nepamatotus šķēršļus darba ņēmēju pārvietošanās brīvībai, kas ir viens no iekšējā tirgus īstenošanas pamatelementiem.

1.5.2. ES iesaistīšanās pievienotā vērtība

Konstatētās problēmas ir saistītas ar mērķiem, kas izvirzīti LES 3. panta 3. punktā un LESD 45. pantā. Spēkā esošais tiesiskais regulējums, tā piemērošana un praktiskā izpilde, kā arī iepriekšējie mēģinājumi risināt esošās problēmas ar nesaistošu pasākumu palīdzību nav bijuši pietiekami, lai atrisinātu konstatētās problēmas. Tādēļ, lai efektīvāk sasniegtu Līgumā noteiktos mērķus, pastāvošās problēmas ir jārisina ES līmenī.

1.5.3. Līdzīgas līdzšinējās pieredzes rezultātā gūtās atziņas

Iepriekšējie mēģinājumi risināt problēmas saistībā ar ES tiesību aktu par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos un jo īpaši Regulas (ES) Nr. 492/2011 īstenošanu un izpildi praksē ar nelegislatīviem līdzekļiem nav sasnieguši izvirzītos mērķus. Šis jautājums tika apskatīts skaidrojošajos juridiskajos Komisijas paziņojumos 2002. un 2010. gadā. Ņemot vērā Tiesas judikatūru, attiecīgajos paziņojumos tika sniegti papildu precizējumi dalībvalstīm. Tomēr pārraudzības pasākums attiecībā uz ES tiesību aktu piemērošanu brīvas pārvietošanās jomā liecina, ka joprojām pastāv vairāki trūkumi. Kopš 2010.

gada oktobra Komisija ir uzsākusi vairākus *ex-post* novērtējuma pētījumus par problēmām, ar kurām saskaras ES darba ņēmēji, kad tie izmanto savas tiesības uz brīvu pārvietošanos: divi neatkarīgi Ekspertu tīkla darba ņēmēju brīvas pārvietošanās jomā sniegti ziņojumi tika apspriesti Darba ņēmēju pārvietošanās brīvības padomdevējā komitejā, kura secināja, ka tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi pilsonības dēļ reti kad sniedz tādu pašu aizsardzības un garantiju līmeni, kā tas dalībvalstīs ir attiecībā uz tiesībām uz vienlīdzīgu attieksmi, pamatojoties uz citiem iemesliem (rase, dzimums u.c.). Lielākajā daļā dalībvalstu ES darba ņēmēji joprojām tiek uztverti kā personas, kuru statuss drīzāk pielīdzināms trešo valstu darba ņēmējiem, nekā attiecīgās valsts darba ņēmējiem. Turklāt, ja dažkārt iedzīvotāji, kas cietuši no diskriminācijas pilsonības dēļ, gūst labumu no šīm garantijām un aizsardzības, tad tas notiek tādēļ, ka valsts tiesību aktu tikuši plašāk interpretēti, attiecinot pilsonību uz etnisko izcelsmi. Tādēļ ir nepieciešama stingrāka aizsardzība pret diskrimināciju pilsonības dēļ.

Lai sagatavotu ietekmes novērtējumu, ārējais konsultants 2012. gadā veica *ex-ante* novērtējuma pētījumu.

1.5.4. Saderība un iespējamā sinerģija ar citiem attiecīgajiem instrumentiem

Pamattiesības. Šis priekšlikums atbilst ES Pamattiesību stratēģijai, COM(2010) 573 galīgā redakcija.

Stratēģija “Eiropa 2020”. Šī iniciatīva veicinās darbavietu radīšanu saskaņā ar Stratēģiju gudrai, ilgtspējīgai un sociāli integrējošai izaugsmei (Eiropa 2020).

Vienotā tirgus akts. Šis priekšlikums īpaši veicinās brīvu darbaspēka apriti un palīdzēs uzlabot iekšējā tirgus darbību. Tas veicinās labāku darba ņēmēju atbilstību darbavietām, tādējādi vairāk cilvēku varēs atrast darbu, kas atbilst viņu prasmēm, un tiks novērsti trūkumi Eiropas darba tirgū.

1.6. Ilgums un finansiālā ietekme

Ierobežota ilguma priekšlikums/iniciatīva

Priekšlikuma/iniciatīvas darbības laiks: [DD.MM.]GGGG.–[DD.MM.]GGGG.

Finansiālā ietekme no 2013. līdz 2020. gadam

Šīs direktīvas īstenošanai ir neierobežots ilgums, taču tā tiks atkārtoti izvērtēta divus gadus pēc transponēšanas termiņa beigām.

Beztermiņa priekšlikums/iniciatīva

– Īstenošana ar sākumperiodu no 2013. līdz 2014. gadam,

– pēc kura turpinās darbība parastā ritmā.

1.7. Paredzētie pārvaldības veidi³⁶

Komisijas īstenota **centralizēta tieša pārvaldība**

Centralizēta netieša pārvaldība, īstenošanas uzdevumus deleģējot:

- izpildaģentūrām,
- Kopienų izveidotām struktūrām³⁷,
- valstu publiskā sektora struktūrām vai struktūrām, kas veic valsts pārvaldes uzdevumus,
- personām, kurām ir uzticēts veikt īpašas darbības saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību V sadaļu un kuras ir noteiktas attiecīgā pamataktā Finanšu regulas 49. panta nozīmē.

Dalīta pārvaldība kopā ar dalībvalstīm

Decentralizēta pārvaldība kopā ar trešām valstīm

Kopīga pārvaldība ar starptautiskām organizācijām (*precizēt*)

Ja norādīti vairāki pārvaldības veidi, sniedziet papildu informāciju iedaļā "Piezīmes".

Piezīmes

2. PĀRVALDĪBAS PASĀKUMI

2.1. Pārraudzības un ziņošanas noteikumi

Norādīt periodiskumu un nosacījumus.

Divus gadus pēc direktīvas transponēšanas termiņa beigām tiks veikta nepārtrauktā novērtēšana. Šādas novērtēšanas galvenais mērķis būs novērtēt direktīvas sākotnējo efektivitāti. Īpaši tiks vērtēts, vai ir uzlabojusies ES noteikumu par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos izpilde un efektivitāte pēc šajā direktīvā paredzēto īstenošanas pasākumu pieņemšanas attiecībā uz informāciju un konsultācijām. Šo novērtējumu veiks Komisija ar ārējo ekspertu palīdzību. Darba uzdevumus izstrādās Komisijas dienesti. Ar Darba ņēmēju pārvietošanās brīvības padomdevējas komitejas starpniecību ieinteresētās personas tiks informētas un tiks lūgtas izteikt piezīmes par novērtējuma projektu, un tās tiks arī regulāri informētas par vērtēšanas gaitu un tajā konstatētajiem faktiem. Šie secinājumi tiks publiskoti.

³⁶ Sīkāku informāciju par pārvaldības veidiem un atsaucis uz Finanšu regulu skatīt *BudgWeb* tīmekļa vietnē: http://www.cc.cec/budg/man/budgmanag/budgmanag_en.html.

³⁷ Kā paredzēts Finanšu regulas 185. pantā.

2.2. Pārvaldības un kontroles sistēma

2.2.1. Apzinātie riski

Ierobežots risks nelielās finansiālās ietekmes dēļ.

2.2.2. Paredzētās kontroles metodes

Tiks piemēroti standarta risku mazinoši pasākumi.

2.3. Krāpšanas un pārkāpumu apkarošanas pasākumi

Norādīt esošos vai plānotos novēršanas un aizsardzības pasākumus.

Tiks piemēroti standarta risku mazinoši pasākumi.

3. PRIEKŠLIKUMA/INICIATĪVAS PAREDZAMĀ FINANSIĀLĀ IETEKME

3.1. Attiecīgās daudzgadu finanšu shēmas izdevumu kategorijas un budžeta pozīcijas

Esošās budžeta pozīcijas

Sarindotas pa daudzgadu finanšu shēmas izdevumu kategorijām un budžeta pozīcijām

Daudzgadu finanšu shēmas izdevumu kategorija	Budžeta pozīcija	Izdevumu veids	Iemaksas			
	Numurs [Apraksts... ..]		Dif./nedif. (38)	no EBTA ³⁹ valstīm	no kandidātvalstīm ⁴⁰	no trešām valstīm
1	– Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība, sociālā nodrošinājuma sistēmu koordinācija	Dif.	JĀ	NĒ	NĒ	NĒ

No jauna veidojamās budžeta pozīcijas

Sarindotas pa daudzgadu finanšu shēmas izdevumu kategorijām un budžeta pozīcijām

Daudzgadu finanšu shēmas izdevumu kategorija	Budžeta pozīcija	Izdevumu veids	Iemaksas			
	Numurs [Izdevumu kategorija]		Dif./nedif.	no EBTA valstīm	no kandidātvalstīm	no trešām valstīm
	[XX.YY.YY.YY]		JĀ/NĒ	JĀ/NĒ	JĀ/NĒ	JĀ/NĒ

³⁸ Dif. — diferencētās apropriācijas/ nedif. — nediferencētās apropriācijas.

³⁹ EBTA: Eiropas Brīvās tirdzniecības asociācija.

⁴⁰ Kandidātvalstis un attiecīgā gadījumā potenciālās kandidātvalstis no Rietumbalkāniem.

3.2. Paredzamā ietekme uz izdevumiem

3.2.1. Paredzamās ietekmes uz izdevumiem kopsavilkums

Miljonos EUR (3 zīmes aiz komata)

Daudz gadu finanšu shēmas izdevumu kategorija	1	Ilgtermiņa izaugsme (no 2014. gada: gudra un integrējoša izaugsme)
---	---	--

ĢD: EMPL ⁴¹			2013. g. 42	2014. g.	2015. g.	2016. g.	2017. g.	2018. g.	2019. g.	2020. g.	KOPĀ
• Darbības apropriācijas											
04.030500	Saistības	(1)	0	0	0,300	0	0	0	0	0	0,300
	Maksājumi	(2)	0	0	0,150	0,150	0	0	0	0	0,300
Administratīvās apropriācijas, kas tiek finansētas no konkrētu programmu piešķirumiem ⁴³											
KOPĀ — daudz gadu finanšu shēmas	Saistības	=1+1a +3	0	0	0,300	0	0	0	0	0	0,300

⁴¹ Sīkāku informāciju par vispārējo IMI finansējumu skatīt COM(2011) 522 galīgajā redakcijā (priekšlikums IMI regulai).

⁴² N gads ir gads, kurā sāk īstenot priekšlikumu/iniciatīvu.

⁴³ Tehniskais un/vai administratīvais atbalsts un ES programmu un/vai darbību īstenošanas atbalsta izdevumi (kādreizējās "BA" pozīcijas), netiešā pētniecība, tiešā pētniecība.

ĢD EMPL apropriācijas	Maksājumi	=2+2a+ 3	0	0	0,150	0,150	0	0	0	0	0,300
------------------------------	-----------	-------------	---	---	-------	-------	---	---	---	---	--------------

• KOPĀ — Darbības apropriācijas	Saistības	(4)	0	0	0,300	0	0	0	0	0	0,300
	Maksājumi	(5)	0	0	0,150	0,150	0	0	0	0	0,300
• KOPĀ — Administratīvās apropriācijas, kas tiek finansētas no konkrētu programmu piešķirumiem		(6)									
KOPĀ — daudzgadu finanšu shēmas 1. IZDEVUMU KATEGORIJAS apropriācijas	Saistības	=4+ 6	0	0	0,300	0	0	0	0	0	0,300
	Maksājumi	=5+ 6	0	0	0,150	0,150	0	0	0	0	0,300

Daudz gadu finanšu shēmas izdevumu kategorija	5	"Administratīvie izdevumi"
---	---	----------------------------

Miljonos EUR (3 zīmes aiz komata)

		2013. g.	2014. g.	2015. g.	2016. g.	2017. g.	2018. g.	2019. g.	2020. g.	KOPĀ
ĢD: EMPL										
• Cilvēkresursi		0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048
• Pārējie administratīvie izdevumi										
KOPĀ – ĢD EMPL	Apropriācijas	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048

KOPĀ — daudz gadu finanšu shēmas 5. IZDEVUMU KATEGORIJAS aproprācijas	(Saistību kopsumma = maksājumu kopsumma)	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048
--	--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Miljonos EUR (3 zīmes aiz komata)

		2013. g.	2014. g.	2015. g.	2016. g.	2017. g.	2018. g.	2019. g.	2020. g.	KOPĀ
KOPĀ — daudz gadu finanšu shēmas 1.–5. IZDEVUMU KATEGORIJAS aproprācijas	Saistības	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048
	Maksājumi	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048

3.2.2. Paredzamā ietekme uz darbības apropriācijām

- Priekšlikums/iniciatīva neparedz darbības apropriāciju izmantošanu
- Priekšlikums/iniciatīva paredz darbības apropriāciju izmantošanu šādā veidā:

Saistību apropriācijas miljonos EUR (3 zīmes aiz komata)

Norādīt mērķus un rezultātus			2013. g.	2014. g.	2015. g.	2016. g.	2017. g.	2018. g.	2019. g.	2020. g.	KOPĀ		
	REZULTĀTI												
	Rezultāta veids ⁴⁴	Rezultātu vidējās izmaksas	Rezultātu skaits	Izmaksas	Rezultātu skaits	Izmaksas	Rezultātu skaits	Izmaksas	Rezultātu skaits	Izmaksas	Rezultātu skaits	Izmaksas	Rezultātu skaits
↓													
KONKRĒTAIS MĒRĶIS Nr. 2 ⁴⁵ : veicināt ģeogrāfisko un profesionālo mobilitāti													
Komisijas un ekspertu veikts novērtējums	Novērtējums par pozitīvo ietekmi un konstatētajām	0,300						1	0,300				

⁴⁴ Rezultāti ir piegādājami produkti un sniedzamie pakalpojumi (piemēram, finansēto studentu apmaiņas braucieni skaits, uzbūvēto ceļu garums km utt.).
⁴⁵ Kā aprakstīts 1.4.2. iedaļā "Konkrētie mērķi...".

	problēmām																		
Starpsumma —konkrētais mērķis Nr. 1												1	0,300						
KOPĒJĀS IZMAKSAS												1	0,300						

3.2.3. Paredzamā ietekme uz administratīvajām apropriācijām

3.2.3.1. Kopsavilkums

- Priekšlikums/iniciatīva neparedz administratīvo apropriāciju izmantošanu
- Priekšlikums/iniciatīva paredz administratīvo apropriāciju izmantošanu šādā veidā:

Miljonos EUR (3 zīmes aiz komata)

	2013. g. 46	2014. g.	2015. g.	2016. g.	2017. g.	2018. g.	2019. g.	2020. g.	KOPĀ
--	----------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	------

Daudz gadu finanšu shēmas 5. IZDEVUMU KATEGORIJA									
Cilvēkresursi	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048
Pārējie administratīvie izdevumi									
Starpsumma — daudz gadu finanšu shēmas 5. IZDEVUMU KATEGORIJA	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048

Ārpus — daudz gadu finanšu shēmas 5. IZDEVUMU KATEGORIJAS ⁴⁷									
Cilvēkresursi									
Citi administratīva rakstura izdevumi									
Starpsumma — ārpus daudz gadu finanšu shēmas 5. IZDEVUMU									

⁴⁶ N gads ir gads, kurā sāk īstenot priekšlikumu/iniciatīvu.

⁴⁷ Tehniskais un/vai administratīvais atbalsts un ES programmu un/vai darbību īstenošanas atbalsta izdevumi (kādreizējās "BA" pozīcijas), netiešā pētniecība, tiešā pētniecība.

KATEGORIJAS									
KOPĀ	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048

3.2.3.2. Paredzamās cilvēkresursu vajadzības

- Priekšlikums/iniciatīva neparedz cilvēkresursu izmantošanu
- Priekšlikums/iniciatīva paredz cilvēkresursu izmantošanu šādā veidā:

Paredzamais apjoms izsakāms veselos skaitļos (vai maksimāli ar vienu zīmi aiz komata)

	2013. g.	2014. g.	2015. g.	2016. g.	2017. g.	2018. g.	2019. g.	2020. g.
• Štatu sarakstā ietvertās amata vietas (ierēdņi un pagaidu darbinieki)								
XX 01 01 01 (Galvenā mītne un Komisijas pārstāvniecības) (1 AD)	131000	131000	131000	131000	131000	131000	131000	131000
XX 01 01 02 (Delegācijas)								
XX 01 05 01 (Netiešā pētniecība)								
10 01 05 01 (Tiešā pētniecība)								
• Ārštata darbinieki (izsakot ar pilnslodzes ekvivalentu: <i>FTE</i>)⁴⁸								
XX 01 02 01 (CA, INT, SNE, ko finansē no vispārīgajām apropriācijām) (1 SNE)								
XX 01 02 01 (CA, INT, SNE, ko finansē no vispārīgajām apropriācijām) (0,5 CA)								
XX 01 02 02 (CA, INT, JED, LA un SNE delegācijās)								
X X 01 04 yy 49	- galvenajā mītnē ⁵⁰							
	- delegācijās							
XX 01 05 02 (CA, INT, SNE – netiešā pētniecība)								
10 01 05 02 (CA, INT, SNE – tiešā pētniecība)								
Citas budžeta pozīcijas (precizēt)								

⁴⁸ CA — līgumdarbinieks; INT — aģentūras personāls ("Intérimaire"); JED — jaunākie eksperti delegācijās, LA — vietējais darbinieks; SNE — valstu norīkoti eksperti.

⁴⁹ Saskaņā ar robežlielumiem attiecībā uz ārštata darbiniekiem, ko finansē no darbības apropriācijām (kādreizējām "BA" pozīcijām).

⁵⁰ Galvenokārt struktūrfondi, Eiropas Lauksaimniecības fondam lauku attīstībai (ELFLA) un Eiropas Zivsaimniecības fondam (EZF).

KOPĀ	131000	131000	131000	131000	131000	131000	131000	131000
-------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

XX ir attiecīgā politikas joma vai budžeta sadaļa.

Cilvēkresursu vajadzības tiks nodrošinātas, izmantojot attiecīgā ģenerāldirektorāta darbiniekus, kuri jau ir iesaistīti konkrētās darbības pārvaldībā un/vai ir pārgrupēti attiecīgajā ģenerāldirektorātā, vajadzības gadījumā izmantojot vadošajam ĢD gada budžeta sadales procedūrā piešķirtos papildu resursus un ņemot vērā budžeta ierobežojumus.

Veicamo uzdevumu apraksts:

Ierēdņi un pagaidu darbinieki (1 AD)	Pārraudzība, transponēšana, pienākumu neizpildes procedūras, uzaicinājumu iesniegt priekšlikumus /konkursu koordinācija, administratīvās sadarbības koordinācija

3.2.4. Saderība ar kārtējo daudzgadu finanšu shēmu

- Priekšlikums/iniciatīva atbilst gan DFS 2007.–2013. gadam, gan DFS 2014.–2020. gadam.
- Pieņemot priekšlikumu/iniciatīvu, jāpārplāno attiecīgā izdevumu kategorija daudzgadu finanšu shēmā

Aprakstīt, kas jāpārplāno, norādot attiecīgās budžeta pozīcijas un summas.

- Pieņemot priekšlikumu/iniciatīvu, jāpiemēro elastības instruments vai jāpārskata daudzgadu finanšu shēma⁵¹.

Aprakstīt, kas jādara, norādot attiecīgās izdevumu kategorijas, budžeta pozīcijas un summas.

3.2.5. Trešo personu iemaksas

- Priekšlikums/iniciatīva neparedz trešo personu līdzfinansējumu
- Priekšlikums/iniciatīva paredz šādu līdzfinansējumu:

Apropriācijas miljonos EUR (3 zīmes aiz komata)

	N gads	N+1 gads	N+2 gads	N+3 gads	...Iekļaut ietekmes norādīšanai vajadzīgo gadu skaitu (skat. 1.6. punktu)	Kopā

⁵¹ Skatīt Iestāžu nolīguma 19. un 24. punktu.

Norādīt līdzfinansējuma struktūru								
KOPĀ — Līdzfinansējuma apropriācijas								

3.3. Paredzamā ietekme uz ieņēmumiem

Priekšlikums/iniciatīva finansiāli neietekmē ieņēmumus

Priekšlikums/iniciatīva finansiāli ietekmē:

- pašu resursus
- dažādus ieņēmumus

Miljonos EUR (3 zīmes aiz komata)

Budžeta pozīcija	ieņēmumu	Kārtējā budžeta gadā pieejamās apropriācijas	Priekšlikuma/iniciatīvas ietekme ⁵²						
			N gads	N+1 gads	N+2 gads	N+3 gads	...Iekļaut ietekmes ilguma norādīšanai vajadzīgo ailu skaitu (skat. 1.6. punktu)		
..... pants									

Attiecībā uz īpaši novirzāmiem dažādajiem ieņēmumiem norādīt attiecīgo(-ās) izdevumu pozīciju(-as).

Norādīt metodi, kas izmantota, lai aprēķinātu ietekmi uz ieņēmumiem.

⁵² Norādītajām tradicionālo pašu resursu (muitas nodokļi, cukura nodevas) summām jābūt neto summām, t. i., bruto summām, no kurām atskaitītas iekasēšanas izmaksas 25 % apmērā.