EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 4.12.2018
COM(2018) 789 final

RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET OCH EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN

om genomförandet av Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/54/EU av den 16 april 2014 om åtgärder som underlättar utövandet av arbetstagares rättigheter i samband med fri rörlighet för arbetstagare

1. INLEDNING

1.1. Direktivet

Den fria rörligheten för arbetstagare är en grundläggande frihet för EU:s medborgare och en av den inre marknadens grundpelare. Den finns inskriven i artikel 45 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget). Denna rättighet har vidareutvecklats i sekundärrätten, särskilt i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 av den 5 april 2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen. Den har också vidareutvecklats i EU-domstolens rättspraxis.

Trots att reglerna är förhållandevis stabila och fullständiga, vilket bekräftas i en rad rapporter[1], stöter EU-medborgarna ibland fortfarande på praktiska problem när de utövar sina rättigheter som arbetstagare i EU. För att försöka minska klyftan mellan lagstiftningen och dess praktiska tillämpning antog Europaparlamentet och rådet den 16 april 2014 direktiv 2014/54/EU om åtgärder som underlättar utövandet av arbetstagares rättigheter i samband med fri rörlighet för arbetstagare[2] (nedan kallat *direktivet*).

Direktivet ger inte arbetstagarna och/eller deras familjemedlemmar några nya betydande rättigheter utöver dem som anges i artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011. Det syftar endast till att åstadkomma en mer ändamålsenlig och enhetlig tillämpning och efterlevnad av gällande rättigheter.

1.2. Rapporten

I enlighet med artikel 9 i direktivet handlar denna rapport om direktivets genomförande. I rapporten diskuteras även direktivets ändamålsenlighet i praktiken i den mån det finns information som möjliggör detta. Dessutom undersöks behovet av ändringar för att garantera en bättre efterlevnad av EU-lagstiftningen om den fria rörligheten för arbetstagare.

Rapporten bygger huvudsakligen på information om de åtgärder för införlivande av direktivet som medlemsstaterna har meddelat kommissionen i enlighet med artikel 8 i direktivet. Hänvisningar till nationell lagstiftning om införlivande av direktivet återfinns på webbplatsen Eurlex[3]. Kommissionen har även rådgjort med ledamöterna i den rådgivande kommittén för fri rörlighet för arbetstagare[4] genom att skicka ut en detaljerad enkät[5] (nedan kallad *enkäten*) till dem och, därefter, utkastet till rapport. I förekommande fall bad även kommissionen ledamöterna i den tekniska kommittén för arbetskraftens fria rörlighet[6] att göra förtydliganden när det gäller genomförandeåtgärderna. Det bör noteras att den mottagna informationen varierade kraftigt i fråga om innehåll och detaljrikedom. Kommissionen har även använt information som samlats in av sitt nätverk av juridiska experter om den fria rörligheten för arbetstagare och samordningen av de sociala trygghetssystemen[7].

---

[1] Se särskilt sidorna 3–4 i motiveringen i förslaget till direktiv https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/ALL/?uri=CELEX:52013PC0236.

[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/ALL/?uri=CELEX%3A32014L0054

[3] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/NIM/?qid=1525688983864&uri=CELEX%3A32014L0054

[4] Kommitté som inrättats enligt artikel 21 i förordning (EU) nr 492/2011.

[5] Enkäten handlade framförallt om direktivets praktiska genomförande och ändamålsenlighet. Regeringarna i fjorton medlemsstater och fyra nationella fackliga organisationer inkom med svar (fram till juni 2018).

[6] Kommitté som inrättats enligt artikel 29 i förordning (EU) nr 492/2011.

[7] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=sv&catId=1098.

2. INFÖRLIVANDE

I enlighet med artikel 8 i direktivet var medlemsstaterna skyldiga att införliva direktivet senast den 21 maj 2016.

För att hjälpa medlemsstaterna med införlivandet presenterade kommissionen i november 2015 ett non-paper i vilket den förklarade direktivets huvudbestämmelser i mer detalj. Direktivets genomförande diskuterades vid flera möten i ovannämnda kommittéer under 2015–2018.

När tidsfristen för införlivandet löpte ut hade dock endast sju medlemsstater[8] anmält att direktivet hade införlivats fullt ut.

I september 2016 inledde kommissionen överträdelseförfaranden mot tolv medlemsstater[9] som fortfarande inte hade anmält att direktivet hade införlivats fullt ut. I november 2017 anmälde de sista två länderna[10] att de hade införlivat direktivet fullt ut. Överträdelseförfarandena lades därför ned.

Kommissionen håller nu på att slutföra sin analys av de nationella åtgärdernas överensstämmelse för att se till att direktivet har genomförts korrekt. Som ett led i den pågående överensstämmelsekontrollen utbyter kommissionen information med medlemsstaterna om de frågor som tas upp i denna rapport.

3. GENOMFÖRANDE AV DIREKTIVET

Direktivet har genomförts på olika sätt. De flesta medlemsstater har gjort ändringar i sin nationella lagstiftning. Antalet ändringar har dock varierat kraftigt – alltifrån en specifik rättsakt (Malta, Cypern, Grekland, Portugal) till ändringar av dussintals rättsakter (Litauen, Rumänien). Danmark, Frankrike, Spanien, Italien, Nederländerna och Storbritannien ansåg att deras nationella lagstiftning redan överensstämmer med direktivet och att det inte behövs några ytterligare rättsliga åtgärder. I Österrike och Belgien införlivas direktivet genom rättsakter på både federal nivå och regional nivå. Ingen medlemsstat har uppgett att den har genomfört någon av direktivets bestämmelser genom kollektivavtal.

I allmänhet har medlemsstaterna vidtagit andra åtgärder än lagstiftning för att genomföra bestämmelser som rör t.ex. organens funktion (se 3.3) och/eller som handlar om att förbättra tillgången till (kvalitativ) information (se 3.5).

3.1. Personkrets och materiellt tillämpningsområde (artiklarna 1 och 2)

Även innan direktivet antogs var medlemsstaterna skyldiga att se till att deras lagstiftning om fri rörlighet var tillämplig på alla kategorier av människor och omfattade alla de frågor som omfattas av artikel 45 i EUF-fördraget på ett icke-diskriminerande sätt. Med tanke på att tillämpningsområdet för artiklarna 1 och 2 i direktivet fortfarande är detsamma som för artikel

[8] Finland, Tyskland, Irland, Italien, Malta, Nederländerna och Sverige.

[9] Österrike, Cypern, Tjeckien, Danmark, Estland, Frankrike, Grekland, Ungern, Litauen, Luxemburg, Portugal och Rumänien.

[10] Tjeckien och Luxemburg.

45 i EUF-fördraget och för förordning (EU) nr 492/2011, som båda är direkt tillämpliga, medförde de inte några nya skyldigheter för medlemsstaterna när det gäller införlivandet. Trots det fick båda artiklarna vissa medlemsstater[11] att kontrollera att deras gällande nationella regler faktiskt var förenliga med den personkrets och det materiella tillämpningsområde som gäller för ovannämnda bestämmelser.

3.2. Tillvaratagande av rättigheter (artikel 3)

Alla medlemsstater säkerställer tillgången till rättsliga förfaranden som ger EU:s arbetstagare och deras familjemedlemmar möjlighet att försvara de rättigheter som följer av artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011 när de anser att dessa har kränkts. Detta säkerställs i huvudsak genom processrättsliga regler om icke-diskriminering i allmänhet som fanns redan innan direktivet trädde i kraft. I vissa länder[12] finns det specifik lagstiftning om utländska arbetstagares tillgång till rättslig prövning. Enligt kraven i direktivet finns det ingen tidsgräns för hur länge kränkta rättigheter kan försvaras. Detta kan således göras även efter det att den situation i vilken begränsningen och hindret eller diskrimineringen uppges ha förekommit har upphört.

Föreningar, organisationer (inklusive arbetsmarknadens parter) eller andra enheter som enligt nationell lagstiftning har ett berättigat intresse av att se till att direktivet efterlevs har rätt att inleda rättsliga och/eller administrativa förfaranden för EU-arbetstagares räkning eller till stöd för dessa. Detta gäller i alla medlemsstater utom Italien, där fackföreningar endast tycks kunna inleda förfaranden vid kollektiv diskriminering.

När det gäller skyddet mot repressalier innehåller de flesta ländernas nationella diskriminerings- eller arbetslagstiftning åtgärder för att skydda EU-arbetstagare mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder. Det är bara Malta och Cypern som har antagit särskilda bestämmelser mot repressalier efter införlivandet av direktivet. I Litauen och Portugal tycks skyddet vara begränsat till arbetsmarknaden, vilket innebär att det inte omfattar t.ex. arbetssökande som kan ha diskriminerats av offentliga myndigheter.

Det finns mycket begränsad information om det praktiska genomförandet av bestämmelserna i artikel 3. De litauiska fackföreningarna var de enda som i sitt svar på enkäten tog upp fyra nyligen behandlade fall i de nationella domstolarna som handlade om frågor som omfattas av direktivet. Estland tog upp två klagomål som 2017 behandlades av icke-rättsliga myndigheter. De handlade om offentliga institutioners praxis när det gäller att erkänna yrkeskvalifikationer och bevilja uppehållstillstånd för en EU-medborgares familjemedlem. Tyskland och Litauen uppgav att det har förekommit fall där organisationer har inlett rättsliga/administrativa förfaranden för att stödja arbetstagare.

Bristen på information uppges bero på att direktivet är ganska nytt, att de organ som arbetar med fri rörlighet (artikel 4) inte har samlat in sådan information ännu eller att sådana fall inte kategoriseras som diskriminering av EU-arbetstagare på grund av nationalitet.

[11] Till exempel Österrike, Bulgarien, Cypern, Litauen, Malta och Rumänien.

[12] Bulgarien och Spanien.

3.3. Organ med uppgift att främja likabehandling (artikel 4)

Direktivet är innovativt på det sätt att medlemsstaterna åläggs att utse en struktur eller ett organ för att främja likabehandling av EU-arbetstagare och deras familjemedlemmar i fråga om nationalitet och att förhindra omotiverade begränsningar av eller hinder för deras rätt till fri rörlighet.

Utnämningen av ett organ och utförandet av uppgifter

Sedan november 2017 har alla medlemsstater utsett organ för fri rörlighet, även om Frankrike, Italien och Storbritannien inte har offentliggjort utnämningen i enlighet med kraven i artikel 6.1. Dessa medlemsstater har inte antagit några rättsakter för direktivets genomförande. Det finns inte heller någon information på organens webbplatser om att de är organ av det slag som anges i direktivet eller att de utför de uppgifter som nämns i direktivet. Europeiska kommissionen offentliggör förteckningen över organ på internet[13].

I de allra flesta medlemsstater har rollen som organ för fri rörlighet tilldelats befintliga strukturer. De enda undantagen är Tyskland och Slovenien där en ny struktur har inrättats. När det gäller typen av organ har 20 medlemsstater gett sina likabehandlingsorgan utökade befogenheter för att motverka diskriminering av EU-arbetstagare och deras familj på grund av nationalitet. Arbetsmarknadsmyndigheter (t.ex. offentliga arbets- eller Eures-förmedlingar och yrkesinspektioner) och arbetsmarknadsdepartement är de näst vanligaste typerna av organ. Ovanligt nog hör i Österrike de federala och regionala arbetskamrarna till dessa organ, medan det i Sverige är Kommerskollegium som är landets myndighet för den inre marknaden.

När det gäller organens uppgifter hävdar vissa medlemsstater att organet utför alla de uppgifter som anges i direktivet, trots att vissa uppgifter inte uttryckligen nämns i organets stadgar och det inte finns några konkreta exempel på att organet utför dem. Till de uppgifter som inte nämns hör att genomföra undersökningar och analyser av hinder för den fria rörligheten och att lämna rekommendationer i frågor som rör omotiverade begränsningar och hinder eller diskriminering. I Italien, Lettland, Slovakien och Storbritannien tycks inte alla uppgifterna ingå i organens ansvarsområden.

Utöver diskriminering på grund av nationalitet är det enligt EU:s regler om den fria rörligheten för arbetstagare även förbjudet med omotiverade begränsningar av eller hinder för den fria rörligheten. Det återstår att se om de utsedda organen i praktiken beaktar denna fråga vid genomförandet av direktivet.

[13] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1277&langId=sv

Av enkätsvaren att döma överensstämmer organens huvudsakliga verksamhet i praktiken med de uppgifter som anges i direktivet. De flesta länder fokuserar på att 1) ge stöd, framförallt i form av information och juridisk rådgivning, 2) öka medvetenheten om rätten till fri rörlighet och om organens verksamhet med hjälp av olika informationskanaler och/eller 3) stärka samarbetet med andra berörda parter. Vissa länder[14] använder sociala medier (eller planerar att göra det) för att nå ut till människor som behöver information.

Bästa praxis i Nederländerna: användningen av sociala medier

I Nederländerna besvarar myndigheten för offentlig information frågor via Twitter, Facebook och WhatsApp.

Hittills finns det dock knapphändig information om hur ofta organen tillhandahåller juridiskt och/eller annat stöd. Endast ett fåtal länder[15] gav i enkäten någon indikation om hur ofta de tillhandahåller sådant stöd.

Endast sju medlemsstater[16] har genomfört undersökningar och analyser eller offentliggjort rapporter (eller planerat att göra detta) om frågor som rör den fria rörligheten för arbetstagare. Det är viktigt att information om hinder, begränsningar och diskriminering samlas in, utvärderas och sprids offentligt. Detta kan inte bara bidra till att öka den allmänna medvetenheten om rättigheter och om de förfaranden som finns för att försvara dem, utan även avskräcka andra arbetsgivare och förvaltningar från att använda sådana metoder.

Bästa praxis i Danmark: undersökning om hinder

I Danmark genomför organet en undersökning bland berörda myndigheter om fall som rör hinder/diskriminering inom deras ansvarsområde.

Förmågan att se till att de uppgifter som anges i artikel 4.2 a, c och d utförs oberoende är en viktig del i arbetet med att skydda arbetstagare som rör sig inom EU.

Som nämns ovan utser över hälften av medlemsstaterna likabehandlingsorgan till organ för fri rörlighet. Det finns fortfarande stora skillnader mellan dem när det gäller deras mandat, behörighet, strukturer och resurser[17].

Organens oberoende är särskilt viktigt i länder där organen inte är självständiga strukturer, vilket i sig skulle garantera åtminstone ett visst mått av oberoende. Särskild uppmärksamhet måste ägnas åt den oberoende juridiska hjälpen till personer som omfattas av direktivet. I Bulgarien, Kroatien, Cypern, Ungern, Lettland, Polen, Slovakien, Spanien och Storbritannien tycks organens oberoende kunna ifrågasättas.

[14] Tyskland, Malta och Nederländerna.

[15] Tyskland, Danmark, Estland, Kroatien, Malta och Slovenien.

[16] Österrike, Tyskland, Danmark, Grekland, Finland, Sverige och Slovenien.

[17] För mer information se den gemensamma rapporten om tillämpningen av rådets direktiv 2000/43/EG och av rådets direktiv 2000/78/EG (COM(2014) 2 final, 17.1.2014) och rapporten om tillämpningen av rådets direktiv 2000/113/EG (COM(2015) 190 final, 5.5.2015).

Enligt enkätsvaren är det bara två organ[18] som hittills har hanterat klagomål om den fria rörligheten.

Enligt direktivet ska medlemsstaterna, utan diskriminering, säkerställa ett kostnadsfritt stöd vid rättsliga förfaranden till personer som saknar tillräckliga resurser. I Kroatien har utländska medborgare som tillfälligt uppehåller sig i landet rätt till kostnadsfri juridisk hjälp enligt principen om ömsesidighet. Frankrike har inte gjort det förtydligande som landet ombetts att göra när det gäller hur landet genomför denna bestämmelse. Österrike, Estland, Grekland och en fackförening i Litauen var de enda som angav att de faktiskt tillhandahåller oberoende juridiskt stöd vid rättsliga förfaranden.

Välfungerande organ

För att organen ska kunna utföra sina uppgifter ordentligt är det viktigt att de tilldelas tillräckliga resurser. Detta är särskilt viktigt om direktivet har genomförts genom att tilldela befintliga organ ytterligare uppgifter (artikel 4.1 jämförd med skäl 18). Den här frågan har tagits upp med de flesta länder. Många länder har en begränsad budget och försöker att ”göra mer med mindre”. Organens extra arbetsbörda varierar kraftigt beroende på antalet inresande och utresande rörliga arbetstagare. I vissa medlemsstater utförde organen dessutom liknande uppgifter som dem som anges i direktivet redan innan de utsågs.

Bästa praxis i Slovenien: projekt inom Europeiska socialfonden

I Slovenien driver man ett projekt med stöd ur Europeiska socialfonden för att utveckla tjänster för att främja arbetstagarnas gränsöverskridande rörlighet som bidrar till att öka organens kapacitet.

Endast ett fåtal medlemsstater[19] nämnde otvetydigt att de hade tilldelat organen extra resurser för att utföra de nya uppgifterna.

Kommissionen kommer att följa upp de fall där bristen på extra resurser gör att organet inte kan utföra de uppgifter som anges i direktivet på ett tillfredsställande sätt.

Elva medlemsstater har utsett flera organ. Det är därför viktigt att deras uppgifter i enlighet med artikel 4.5 samordnas i tillräckligt hög grad.

De flesta medlemsstater har antingen formella regler som innebär att de nationella myndigheterna är skyldiga att samarbeta, ge varandra relevant information eller utse en av myndigheterna till ”samordningsorgan”. Några medlemsstater[20] tycks emellertid inte ha vidtagit några sådana åtgärder.

[18] Tyskland och Litauen.

[19] Till exempel Tjeckien, Tyskland, Grekland, Sverige och Slovenien.

[20] Till exempel Österrike, Litauen, Polen, Slovakien och Storbritannien.

Enligt direktivet är medlemsstaterna skyldiga att se till att deras organ inte bara samarbetar med organ i andra medlemsstater utan även utnyttjar de informations- och stödtjänster som finns på EU-nivå. Det handlar bl.a. om Ditt Europa, Solvit, Eures, Enterprise Europe Network och de gemensamma kontaktpunkterna. De flesta enkätsvaren bekräftar att sådana kontakter förekommer[21]. De tycks dock vara begränsade och/eller av tillfällig karaktär eftersom det inte tycks finnas några konkreta förfaranden eller någon utarbetad praxis för hur samarbetet ska bedrivas.

Bästa praxis Tyskland: Regionalt samarbete

I Tyskland har man genomfört ett specifikt projekt för att förbättra de offentliga arbetsförmedlingarnas rutiner vid kontakter med EU-medborgare och för att främja regionalt samarbete mellan migrationsmyndigheter och arbetsförmedlingar när det gäller tillgången till arbetsförmedling.

Många medlemsstater arbetar med att förbättra organens funktionssätt och försöker att komma till rätta med organens svårigheter att utföra sina uppgifter och bygga upp sin kapacitet. Det handlar bland annat om att utarbeta arbetsprogram/strategiska planer, upprätta partnerskap med nationella aktörer och organ i andra länder, förbättra tillgången till information och tjänster och om att anordna seminarier och utbildningar för tjänstemän för att öka deras expertis om den fria rörligheten för arbetstagare.

3.4. Främjandet av dialog med arbetsmarknadens parter och icke-statliga organisationer (artikel 5)

Medlemsstaternas lagstiftningsramar möjliggör dialog med berörda parter. I många länder handlar denna dialog dock sällan specifikt om den fria rörligheten för arbetstagare (förutom i t.ex. Bulgarien). Den förs inte heller fortlöpande och omfattar inte uttryckligen icke-statliga organisationer[22].

3.5. Bättre tillhandahållande av information på nationell nivå till EU-arbetstagare och deras familjemedlemmar (artikel 6)

Information om rätten till fri rörlighet finns i alla länder. På grund av de förhållandevis höga kvalitetskrav som fastställs i direktivet (punkt 2) är det i de flesta fall svårt att se till att denna information är heltäckande, aktuell, tydlig och finns på flera språk. I vissa fall är informationen utspridd mellan många nationella webbplatser vilket gör den svårtillgänglig och fragmenterad[23]. I många länder är tillhandahållandet av information fortfarande ett pågående arbete där nya webbplatser håller på att skapas eller befintliga görs om, informationsmaterial utarbetas eller informationskampanjer genomförs.

[21] Österrike, Finland, Lettland och Nederländerna betonade vikten av kontakter inom framförallt den verksamhet som bedrivs av Eures, Solvit och plattformen för odeklarerat arbete. Equinet, ett europeiskt nätverk för likabehandlingsorgan (http://www.equineteurope.org/), i vilket 18 organ deltar, nämndes också som en lämplig plattform för att utveckla kontakter med framförallt organ i andra medlemsstater.

[22] Till exempel i Kroatien, Ungern, Italien, Malta, Polen, Slovakien och Storbritannien.

[23] Till exempel i Kroatien och Litauen.

Medlemsstaterna bör fortsätta att se till att de berörda personerna känner till organen och det stöd som de tillhandahåller. Denna informationskälla bör komplettera befintliga plattformar, t.ex. Eures-rådgivare[24], Solvit[25] och Ditt Europa – Rådgivning[26], som kan hjälpa mer än 11,8 miljoner rörliga EU-medborgare i arbetsför ålder som bor utanför det land som de är medborgare i[27, 28]. Denna information kan också uppmuntra rörliga medborgare att rapportera fall av diskriminering och försvara sina rättigheter.

3.6. Andra bestämmelser (artikel 7 samt skälen 15 och 28)

I artikel 7.2 står det uttryckligen att medlemsstaterna får utöka organens behörighet så att den även omfattar likabehandling utan diskriminering på grund av nationalitet för alla EU-medborgare och deras familjemedlemmar som utövar sin rätt till fri rörlighet i enlighet med artikel 21 i EUF-fördraget. Som nämndes tidigare har mer än hälften av länderna utsett likabehandlingsorgan som redan omfattade alla EU-medborgare till organ för fri rörlighet enligt direktivet. Några länder[29] har breddat organens behörighet så att de efter direktivets genomförande omfattar alla EU-medborgare. På det hela taget har de flesta medlemsstater organ vars behörighet omfattar alla EU-medborgare[30].

I skäl 15 i direktivet uppmanas medlemsstaterna att utreda genomförandet av de gemensamma principerna för förfaranden för kollektiv talan i mål om förbudsföreläggande och ersättning i enlighet med kommissionens rekommendation av den 11 juni 2013[31]. Endast tre enkätsvar[32] bekräftade att sådana förfaranden finns, även om det inte alltid är klart huruvida förfarandena faktiskt omfattar frågor inom direktivets tillämpningsområde. I en rapport från kommissionen av den 26 januari 2018[33] ges mer detaljer om medlemsstaternas framsteg i arbetet med att genomföra förfaranden för kollektiv talan.

I enlighet med skäl 28 har kommissionen även undersökt de eventuella svårigheter som unga utexaminerade som söker anställning i EU och EU-arbetstagares makar från tredjeland kan komma att ställas inför.

---

[24] Eures-rådgivare, som finns i alla medlemsstater, hjälpte arbetstagare och arbetsgivare i EU vid över 45 000 tillfällen under 2016 http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/performance_by_governance_tool/eures/index_en.htm.

[25] Solvit hanterade 34 fall om den fria rörligheten för arbetstagare under 2016 http://ec.europa.eu/solvit/

[26] Ditt Europa – Rådgivning gav råd i frågor om arbete, familjerättigheter och socialförsäkringsförmåner i över 2 500 fall under 2016 http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/performance_by_governance_tool/youreurope_advice/index_en.htm

[27] https://ec.europa.eu/futurium/en/system/files/ged/2017_report_on_intra-eu_labour_mobility.pdf

[28] Omkring 17 miljoner EU-medborgare bor eller arbetar i en annan medlemsstat än den som de är medborgare i (migrationsstatistik från Eurostat [migr_pop1ctz] 2017).

[29] Till exempel Bulgarien och Slovenien.

[30] Förutom i Tyskland, Danmark, Kroatien, Lettland och Sverige.

[31] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=OJ:JOL_2013_201_R_NS0013

[32] Danmark, Litauen och Slovenien.

[33] https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2018/SV/COM-2018-40-F1-SV-MAIN-PART-1.PDF

I deras enkätsvar tog svarspersonerna upp erkännandet av kvalifikationer som den största svårigheten för unga nyutexaminerade. Andra frågor som togs upp handlar inte direkt om reglerna om den fria rörligheten, t.ex. låga löner för personer som saknar erfarenhet och behovet av att ha praktiska färdigheter för att hitta ett arbete. När det gäller makar från tredjeland var några av de svårigheter som togs upp de långa förfaranden eller den omfattande administration (t.ex. krav på att ”legalisera” vigselbevis och språkkrav) som krävs för att få visum, uppehållstillstånd och/eller personnummer, eller för att få tillgång till offentlig service i allmänhet. En annan svårighet var makarnas bristande kunskap i det lokala språket. Dessutom pekades de nationella reglernas komplexitet ut som ett övergripande problem.

Några av dessa svårigheter som EU-arbetstagare ställs inför beror på att nationella myndigheter och/eller privata företag tillämpar EU-lagstiftningen felaktigt. Just detta är ett av de problem som direktivet är tänkt att lösa genom att öka människors möjligheter att försvara sina rättigheter, genom att se till att organen tillhandahåller stöd och genom att förbättra tillgången till information.

4. MÖJLIGA ÄNDRINGAR OCH ANDRA FÖRBÄTTRINGAR

I enkäten tillfrågades myndigheter och arbetsmarknadens parter i medlemsstaterna om de anser att direktivet (eller annan lagstiftning om den fria rörligheten för arbetstagare) behöver ändras. Alla som svarade uppgav att det inte behövdes några lagändringar i det här skedet och att arbetet i stället borde koncentreras på att genomföra gällande lagstiftning ordentligt. I det avseendet påminner kommissionen om sitt förslag om att inrätta den Europeiska arbetsmyndigheten[34] som presenterades som en del av paketet om social rättvisa den 13 mars 2018. Syftet med förslaget är att skapa rättvisare villkor för arbetstagare som rör sig över gränserna i Europa. Syftet med myndigheten är bland annat att underlätta privatpersoners och arbetsgivares beslut att utöva sin rätt till fri rörlighet genom att tillhandahålla mer heltäckande och lättillgängliga upplysningar och tjänster. Den kommer även att fokusera på bättre och effektivare villkor för arbetskraftens rörlighet i Europa genom ett närmare samarbete mellan nationella myndigheter. Kommissionen anser därför inte heller att det är nödvändigt att föreslå ändringar av direktivet i det här skedet.

5. SLUTSATSER

Vid analysen av de nationella införlivandeåtgärderna framgår det att flera av bestämmelserna i direktivet redan efterlevs genom nationella instrument som fanns redan innan direktivet trädde i kraft. Lagändringarna har i många länder varit begränsade till att införliva artikel 4 om att utse ett organ med uppgift att främja likabehandling.

Direktivet tillämpas redan och kommissionen har inte upptäckt några större problem med att nationella införlivandeåtgärder inte överensstämmer med direktivet. I praktiken återstår det dock en hel del arbete för att nå direktivets mål. För många medlemsstater är det fortfarande en utmaning att se till att de verktyg som fastställs i direktivet, t.ex. organen, ger resultat i praktiken.

[34] Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om inrättande av Europeiska arbetsmyndigheter (COM(2018) 131 final, 13.3.2018).

Med tanke på att många länder varit försenade med att införliva direktivet och att det endast har tillämpats under förhållandevis kort tid går det inte att dra några tydliga slutsatser om dess effekter i det här skedet.

Trots det visar enkätsvaren att direktivet har haft en positiv inverkan på alla berörda parter. Det beror framförallt på att fastställandet av rättigheter för den fria rörligheten tillsammans med regler för en bättre efterlevnad har gett arbetstagare, arbetsgivare och förvaltningar en större rättssäkerhet och ett tydligare rättsläge. Direktivet har också inneburit att organen har tillhandahållit stöd till dem som behöver det och visat att ett korrekt genomförande av EU-lagstiftningen om den fria rörligheten för arbetstagare är en viktig uppgift för de nationella förvaltningarna.

Det är svårt, om inte omöjligt, att utvärdera i vilken utsträckning genomförandet av direktivet har bidragit till att göra EU-medborgarna mer medvetna om sina rättigheter när det gäller fri rörlighet. En Eurobarometerundersökning[35] visar att allt fler medborgare är mer medvetna om sina rättigheter i EU. Färska EU-initiativ[36] på området och förslaget om att inrätta Europeiska arbetsmyndigheten bör ytterligare bidra till att öka medvetenheten om de viktiga rättigheterna till fri rörlighet.

Kommissionen kommer att fortsätta att följa genomförandet av direktivet. Som ett led i detta kommer den även att använda uppgifter ur årsrapporten om rörligheten inom EU, som ger en överblick över den gränsöverskridande rörligheten inom EU och kan synliggöra hinder för denna (se fotnot 27). Kommissionen kommer att fortsätta att arbeta tillsammans med medlemsstaterna för att se till att direktivet införlivas och genomförs fullt ut i alla medlemsstater.

Kommissionen kommer att stödja medlemsstaterna i deras insatser för att genomföra direktivet ordentligt. Den kommer framförallt att främja samarbete mellan organen och säkerställa synergier mellan befintliga informations- och stödtjänster på EU-nivå. Den kommer också att hjälpa medlemsstaterna att förbättra informationen på sina nationella webbplatser och att öka medvetenheten bland EU-arbetstagarna om sina rättigheter.

[35] http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Chart/getChart/chartType/lineChart//themeKy/50/groupKy/268/savFile/867

[36] Se även förslag till förordning om inrättande av en gemensam digital ingång för tillhandahållande av information, förfaranden samt hjälp- och problemlösningstjänster (COM(2017) 256, 2.5.2017).