



EUROPA-KOMMISSIONEN

Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender og Ligestilling

Social beskyttelse og social integration

Fri bevægelighed for arbejdstagere og koordinering af sociale sikringsordninger

OVERGANGSORDNINGERNE FOR FRI BEVÆGELIGHED FOR ARBEJDSSTAGERE FRA DE NYE MEDLEMSSTATER EFTER EU'S UDVIDELSE DEN 1. MAJ 2004

1. Indledning

De overgangsordninger, som de femten medlemsstater og nye medlemsstater har aftalt, udgør nu en del af tiltrædelsestraktaten og vil være af stor betydning for de otte nye medlemsstater, som ordningerne især finder anvendelse på (Estland, Letland, Litauen, Polen, Tjekkiet, Slovakiet, Ungarn og Slovenien). Disse ordninger er komplekse, men kan sammenlignes med dem, der blev aftalt ved Spaniens og Portugals tiltrædelse af EU. På daværende tidspunkt behandlede Det Faglige Udvalg spørgsmålene for at sikre, at alle medlemsstaterne forstod overgangsordningerne og anvendte dem korrekt. Kommissionen mener, at en tilsvarende drøftelse ville få endnu større betydning i forbindelse med denne udvidelse.

2. Overgangsordninger

Overgangsordningerne omfatter følgende basisbestemmelser:

- Gamle medlemsstater anvender nationale foranstaltninger i to år efter tiltrædelsen. De kan vælge at liberalisere adgangen til deres arbejdsmarked efter tiltrædelsen.
- Senest to år efter tiltrædelsen foretager Rådet en revision på grundlag af en rapport fra Kommissionen.
- Derefter skal de gamle medlemsstater *meddele* Kommissionen, om de vil ophæve overgangsordningerne og anvende EU-lovgivningen eller fortsætte med overgangsordningerne i yderligere tre år.
- Der foretages endnu en revision, hvis en ny medlemsstat anmoder om det.
- Principielt skal de gamle medlemsstater anvende fællesskabslovgivningen fuldt ud senest fem år efter tiltrædelsen.
- Hvis der er alvorlige forstyrrelser på arbejdsmarkedet (eller risiko herfor), kan de dog forlænge de nationale foranstaltninger i yderligere to år efter at have meddelt Kommissionen dette.

- Gamle medlemsstater, som har ophævet overgangsordningerne, har mulighed for at indføre en sikkerhedsbestemmelse og genindføre restriktioner, hvis der er alvorlige forstyrrelser på arbejdsmarkedet (eller risiko herfor).
- I den periode, hvor Østrig og Tyskland anvender overgangsordninger, kan disse lande begrænse midlertidig beskæftigelse af arbejdstagere i forbindelse med grænseoverskridende levering af tjenesteydelser i visse følsomme sektorer (herunder byggevirksomhed og industrirengøring), hvis der er alvorlige forstyrrelser (eller risiko herfor) i de pågældende sektorer.
- Der kan indføres gensidige restriktioner mellem en ny og enhver gammel medlemsstat, som måtte opretholde restriktioner over for den nye medlemsstat.
- Så længe en gammel medlemsstat opretholder overgangsordninger over for en ny medlemsstat, kan de nye medlemsstater anvende en sikkerhedsbestemmelse over for hinanden, hvis der er alvorlige forstyrrelser på arbejdsmarkedet (eller risiko herfor) på grund af arbejdstagere fra en anden ny medlemsstat.
- der gælder ingen overgangsordninger for Cypern og Malta, men Malta har mulighed for at indføre en sikkerhedsbestemmelse (og dermed genindføre restriktioner), hvis landet oplever alvorlige forstyrrelser på sit arbejdsmarked (eller det kan forudses, at sådanne forstyrrelser vil indtræffe).

Disse overgangsordninger omfatter ikke personer fra de nye medlemsstater, som på tiltrædelsestidspunktet eller derefter arbejder lovligt i en gammel medlemsstat og har haft lovlig adgang til arbejdsmarkedet i denne medlemsstat uden afbrydelse i tolv måneder eller mere. Disse personer har fri adgang til *den pågældende* stats arbejdsmarked. Familiemedlemmer til en arbejdstager fra en ny medlemsstat, som har haft lovlig adgang til arbejdsmarkedet i en gammel medlemsstat i mindst 12 måneder og har lovlig bopæl sammen med arbejdstageren på en medlemsstats område på tiltrædelsestidspunktet, har også adgang til *denne* medlemsstats arbejdsmarked. Hvis familiemedlemmer slutter sig til arbejdstageren efter tiltrædelsesdatoen, har de adgang til arbejdsmarkedet i denne stat, når de har været bosat der i 18 måneder eller fra det tredje år efter tiltrædelsen, alt efter hvad der først indtræder. Som "familiemedlemmer" betegnes arbejdstagerens hustru og deres børn under 21 år, eller som er økonomisk afhængige af dem.

Der findes ingen overgangsordninger om opholdsret for andre grupper end arbejdstagere (som f.eks. turister, studerende, pensionister, osv.), eller om Fællesskabets bestemmelser om samordning af sociale sikringsordninger og artikler ud over artikel 1-6 og 11 i forordning 1612/68 om arbejdstagernes frie bevægelighed.

3. Følsomme emner

Selv om overgangsordningernes grundstruktur kan synes relativt ligetil, har Kommissionen på baggrund af drøftelser med nogle medlemsstater og forespørgsler fra borgere udpeget politisk følsomme, juridisk uklare eller kontroversielle områder. Kommissionen mener, at Det Faglige Udvalgs udtalelse på netop disse områder kan være nyttig, så eventuelle problemer behandles på samme måde i alle

medlemsstaterne. Alle medlemsstaterne har pligt til at anvende tiltrædelsestraktatens bestemmelser korrekt i overensstemmelse med EU-lovgivningen.

i) De første to år efter tiltrædelsen

Det er klart, at EU-lovgivningen om arbejdstagernes frie bevægelighed *ikke* kan finde anvendelse i denne periode. En gammel medlemsstat kan liberalisere adgangen til sit arbejdsmarked fuldstændigt, men kun i henhold til *national* lovgivning. Selv om to nabomedlemsstater har åbnet deres arbejdsmarked fuldstændigt, skal en arbejdstager fra en ny medlemsstat således opfylde den nationale lovgivnings kriterier for at kunne flytte fra den ene af disse medlemsstater til den anden.

ii) Standstill-bestemmelse (stk. 14)

Hvis en gammel medlemsstat i overgangsperioden kontrollerer adgangen til sit arbejdsmarked i henhold til national lovgivning, må de nye medlemsstaters statsborgere ikke underkastes strengere restriktioner end dem, der var gældende, da tiltrædelseaftalen blev undertegnet - *den 16. april 2003*. Dette gælder for adgang givet under national lovgivning eller bilaterale aftaler.

iii) Arbejdstilladelser (stk. 6)

Hvis en gammel medlemsstat tillader fri bevægelighed for arbejdstagere i henhold til EU-lovgivningen, kan den udstede arbejdstilladelser til statsborgere fra de nye medlemsstater til brug for overvågningsformål i op til syv år efter tiltrædelsesdatoen. Arbejdstilladelserne *skal* dog udstedes *automatisk* og er ikke nogen forudsætning for adgang til arbejdsmarkedet. Den automatiske udstedelse af arbejdstilladelser giver medlemsstaterne mulighed for at føre statistik over antallet af arbejdstagere fra de nye medlemsstater, hvilket kan få stor betydning for bevisførelsen, hvis det på noget tidspunkt skulle blive nødvendigt at aktivere sikkerhedsbestemmelsen. Det er ikke obligatorisk at udstede arbejdstilladelser. Medlemsstater, som ønsker at benytte sig heraf, skal sikre en korrekt *administrativ struktur* og *dokumentation*, idet en sådan ordning ikke nødvendigvis harmonerer med eksisterende ordninger vedrørende arbejdstilladelser eller adgang til arbejdsmarkedet.

iv) Sikkerhedsbestemmelse (stk. 7)

Hvis en gammel medlemsstat ophører med at anvende national lovgivning og indfører fri bevægelighed for arbejdstagere i henhold til EU-lovgivningen, har den stadig mulighed for at genindføre restriktioner, hvis der er alvorlige forstyrrelser på arbejdsmarkedet (eller risiko herfor). Denne sikkerhedsbestemmelse har været gældende for alle tiltrædelsestraktater, men den har aldrig været bragt i anvendelse. Kommissionen har derfor ingen praktisk erfaring med, hvordan den fungerer. Men Kommissionen ville selvfølgelig forvente af en medlemsstat, at den forelægger overbevisende beviser for, at der er alvorlige forstyrrelser på dens arbejdsmarked, som gør det berettiget at søge at genindføre restriktioner mod arbejdstagernes frie bevægelighed, som er en af EF-traktatens fire grundlæggende frihedsrettigheder. Det samme gælder for sikkerhedsbestemmelsens eventuelle anvendelse mellem nye medlemsstater (under stk. 11).

v) Genindførelse af restriktioner i løbet af de første to år?

Hvis en gammel medlemsstat i denne periode liberaliserer adgangen til sit arbejdsmarked i henhold til national lovgivning, siger traktatens tekst intet om, hvorvidt medlemsstaten kan indføre restriktioner ved forstyrrelser på

arbejdsmarkedet. Det er dog sikkert, at den ikke kan indføre strengere restriktioner for adgangen til sit arbejdsmarked end dem, der var gældende på tidspunktet for undertegnelse af traktaten i medfør af standstill-bestemmelsen.

vi) Kan en ny medlemsstat indføre restriktioner over for arbejdstagere fra en gammel medlemsstat? (stk. 10)

Hvis en gammel medlemsstat anvender national lovgivning eller bilaterale aftaler til at kontrollere en ny medlemsstats arbejdstageres adgang til sit arbejdsmarked, kan den nye medlemsstat indføre tilsvarende restriktioner over for arbejdstagerne fra den gamle medlemsstat. Den nye medlemsstat kan således kun *reagere* på den gamle medlemsstats beslutning, og det er derfor *afgørende*, at de gamle medlemsstater oplyser de nye medlemsstater og Kommissionen om, hvorvidt de agter at indføre overgangsordninger fra tiltrædelsesdatoen.