



EIROPAS KOMISIJA

Nodarbinātības, sociālo lietu un līdztiesīgu iespēju ģenerāldirektorāts

Sociālā aizsardzība un sociālā integrācija

Darba ņēmēju brīva pārvietošanās un sociālā nodrošinājuma shēmu koordinācija

PĀREJAS PASĀKUMI ATTIECĪBĀ UZ DARBA ŅĒMĒJU BRĪVU PĀRVIETOŠANOS NO JAUNAJĀM DALĪBVALSTĪM PĒC EIROPAS SAVIENĪBAS PAPLAŠINĀŠANĀS 2004. GADA 1. MAIJĀ

1. Ievads

Pārejas pasākumi, par ko ir notikusi vienošanās starp 15 dalībvalstīm un kandidātvalstīm, pašlaik veido daļu no Pievienošanās līguma un būs ļoti svarīgi astoņām jaunajām dalībvalstīm, uz kurām tie galvenokārt attiecas (Čehijas Republikai, Polijai, Latvijai, Slovākijai, Igaunijai, Lietuvai, Slovēnijai un Ungārijai). Tas ir tādu pasākumu komplekss, kuri ir salīdzināmi ar tiem, par kuriem vienojās Spānijas un Portugāles pievienošanās laikā Eiropas Kopienai. Tajā laikā Tehniskajā komitejā notika apspriešana, lai nodrošinātu to, ka pārejas pasākumi tiek pareizi saprasti kā arī ieviesti visās dalībvalstīs. Komisija uzskata, ka tādas pašas norises būtu vēl vērtīgākas šajā paplašināšanās reizē.

2. Pārejas pasākumi

Pārejas pasākumu pamatstruktūra ir šāda:

- vecās dalībvalstis piemēros valstu pasākumus 2 gadu laikā pēc pievienošanās, vecās dalībvalstis pēc pievienošanās var nolemt liberalizēt pieeju saviem darba tirgiem,
- pirmā pārskatīšana, ko, pamatojoties uz Komisijas ziņojumu, Padome veic pirms 2 gadu termiņa beigām pēc pievienošanās,
- tad vecajām dalībvalstīm *jāpaziņo* Komisijai, vai tās atceļ pārejas pasākumus un piemēros Kopienas tiesību aktus vai nākamajos 3 gados turpinās pārejas pasākumus
- viena turpmāka pārskatīšana, ja to prasa jaunā dalībvalsts,
- principā 5 gadus pēc pievienošanās vecajām dalībvalstīm pilnībā jāpiemēro Kopienas tiesību akti,
- tomēr, ja pastāv nopietni darba tirgus traucējumi (vai tā apdraudējums), tās pēc paziņojuma Komisijai var pagarināt valstu pasākumus uz vēl diviem gadiem,

- ja pastāv nopietni darba tirgus traucējumi (vai tā apdraudējums), iespēja vecajām dalībvalstīm, kas ir atcēlušas pārejas pasākumus, izmantot drošības klauzulas, kas ļautu tām piemērot ierobežojumus,
- periodā, kad dalībvalstis piemēro pārejas pasākumus, Austrijai un Vācijai ir atļauts ierobežot pagaidu darba ņēmēju nodarbināšanu pakalpojumu sniegšanas starp valstīm kontekstā dažos jutīgajos sektoros (piem., celtniecībā, ēku tīrīšanā un uzkopšanā), ja attiecīgie sektori ir nopietni traucēti vai apdraudēti,
- savstarpēju ierobežojumu iespēja starp jauno dalībvalsti un jebkuru no vecajām dalībvalstīm, kas uztur ierobežojumus attiecībā uz šo jauno dalībvalsti,
- laikā, kamēr kāda vecā dalībvalsts saglabā pārejas pasākumus pret kādu jauno dalībvalsti, jaunās dalībvalstis var atsaukties uz aizsardzības klauzulu, ko tās piemēro savstarpēji, ja pastāv nopietni darba tirgus traucējumi (vai tā apdraudējums), ko rada darba ņēmēji no citas jaunās dalībvalsts,
- uz Kipru un Maltu neattiecas nekādi pārejas pasākumi, izņemot iespēju Maltai izmantot drošības klauzulu (un tādējādi atjaunot ierobežojumus), ja tai ir nopietni sava darba tirgus traucējumi (vai, ja ir paredzams, ka tai radīsies šādi traucējumi).

Šie pārejas pasākumi neattiecas uz personām no jaunajām dalībvalstīm, kuras likumīgi strādā kādā no vecajām dalībvalstīm pievienošanās dienā vai pēc pievienošanās 12 mēnešu nepārtrauktu periodu vai ilgāk. Šīm personām būs brīva pieeja darba tirgum *tajā* dalībvalstī. Darba ņēmēja no jaunās dalībvalsts, kurš 12 mēnešus vai ilgāk likumīgi strādā kādās vecās dalībvalsts darba tirgū, ģimenes locekļiem, kas pievienošanās dienā likumīgi dzīvo kopā ar darba ņēmēju vecās dalībvalsts teritorijā, arī būs pieeja *šās* valsts darba tirgum. Ja ģimenes locekļi pievienojas darba ņēmējam pēc pievienošanās dienas, viņiem būs pieeja šās valsts darba tirgum, kad viņi 18 mēnešus būs bijuši tās rezidenti vai sākot ar trešo gadu pēc pievienošanās, atkarībā no tā, kurš no šiem termiņiem iestājas agrāk. „Ģimenes locekļi” nozīmē darba ņēmēja laulāto un viņu bērnus līdz 21 gada vecumam vai viņa apgādājamus.

Izņemot darba ņēmējus, nekādi pārejas pasākumi nepastāv attiecībā uz rezidences tiesībām citām grupām (tūristiem, studentiem, pensionāriem utt.), ne arī attiecībā uz Kopienas noteikumiem par sociālās nodrošināšanas shēmu koordināciju un Regulu 1612/68 par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos, izņemot tās 1.-6. un 11. pantu.

3. Delikāti jautājumi

Lai gan pārejas pasākumu struktūra liekas relatīvi vienkārša, apspriedes ar dažām dalībvalstīm kā arī iedzīvotāju jautājumi ir ļāvuši Komisijai identificēt politiski delikātās, tiesiski neskaidrās un pretrunīgās jomas. Lai problēmu risināšanai nodrošinātu vienotu pieeju visās dalībvalstīs, Komisija uzskata, ka tieši šajās jomās visnoderīgākais būtu Tehniskās komitejas atzinums. Visu dalībvalstu pienākums ir saskaņā ar Kopienas tiesību aktiem pareizi piemērot Pievienošanās līguma noteikumus.

i) pirmie divi gadi pēc pievienošanās

Ir skaidrs, ka šajā periodā nevar piemērot Kopienas tiesību aktus par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos. Vecā dalībvalsts var pilnībā liberalizēt pieeju savam darba tirgum, bet tam jānotiek saskaņā ar *valstu* tiesību aktiem. Tādējādi pat gadījumā, ja divas kaimiņu dalībvalstis ir pilnībā atvērušas savus darba tirgus, lai pārvietotos no vienas no šīm dalībvalstīm uz citu, darba ņēmējam no jaunās dalībvalsts tomēr būs jākārtos tādas formalitātes, kādas paredzētas attiecīgās valsts tiesību aktos.

ii) Pārtraukšanas klauzula (14. punkts)

Ja pārejas periodā kāda vecā dalībvalsts kontrolē pieeju savam darba tirgum saskaņā ar valsts tiesību aktiem, pret jaunās dalībvalsts pilsoņiem vērstie ierobežojumi nedrīkst būt stingrāki nekā spēkā esošie Pievienošanās līguma dienā – *2003. gada 16. aprīlī*. Tas attiecas uz pieeju, ko garantē valstu tiesību akti vai divpusējie līgumi.

iii) Darba atļaujas (6. punkts)

Ja vecā dalībvalsts ievieš pilnīgi brīvu darba ņēmēju pārvietošanos saskaņā ar Kopienas tiesību aktiem, uzraudzības nolūkos tā var izdot darba atļaujas jauno dalībvalstu pilsoņiem septiņus gadus pēc pievienošanās dienas. Tomēr šīs darba atļaujas ir jāizdod *automātiski* un tās nevar būt nosacījums pieejai darba tirgum. Darba atļauju automātiska izdošana ļauj vecajām dalībvalstīm vākt statistikas informāciju, kas var būt svarīga saistībā ar nepieciešamo pierādījumu standartu, ja kādreiz būtu jāierosina drošības klauzula. Nav nepieciešams pieņemt darba atļauju sistēmu. Dalībvalstīm, kas vēlas to pieņemt, būs jānodrošina korektas administratīvās struktūras un dokumentācija, tā kā darba atļauju shēmas „monitorings” var nebūt pilnībā atbilstošs esošajām darba atļauju un darba tirgus pieejas shēmām.

iv) drošības klauzula (7. punkts)

Ja kāda vecā dalībvalsts pārtrauc piemērot valsts tiesību aktos noteiktos pasākumus un pāriet uz brīvu darbaspēka pārvietošanos saskaņā ar Kopienas tiesību aktiem, ir iespēja ierobežojumus uzlikt atkārtoti, ja darba tirgus tiek nopietni traucēts vai apdraudēts. Šādas „drošības” klauzulas ir vienmēr figurējušas pievienošanās līgumos, bet nekad nav bijušas ierosinātas. Tādēļ Komisijai nav praktiskas pieredzes sakarā ar to darbību. Tomēr ir skaidrs, ka Komisija varētu gaidīt dalībvalsti izvīzām pārliecinošu pierādījumu par augsta līmeņa darba tirgus traucējumiem, lai attaisnotu atkārtotu ierobežojumu uzlikšanu darba ņēmēju brīvai kustībai, kas saskaņā ar EK līgumu ir viena no četrām pamatbrīvībām. Tāds pats komentārs attiecas uz drošības klauzulas izmantošanu starp divām jaunajām dalībvalstīm (saskaņā ar 11. punktu).

v) ierobežojumu atkārtota uzlikšana pirmo divu gadu laikā?

Ja kāda vecā dalībvalsts liberalizē pieeju savam darba tirgum saskaņā ar valsts tiesību aktiem šajā periodā, Līguma tekstā nekas nenorāda uz to, vai dalībvalsts drīkst vai nedrīkst uzlikt ierobežojumus, ja tā sastopas ar darba tirgus traucējumiem. Ir noteikts tas, ka, piemērojot drošības klauzulu, tā nevar ierobežot pieeju darba tirgum lielākā mērā, nekā Līguma parakstīšanas laikā.

vi) vai jaunā dalībvalsts var uzlikt ierobežojumus darba ņēmējiem no kādas vecās dalībvalsts? (10. punkts)

Ja kāda vecā dalībvalsts piemēro valsts tiesību aktus vai divpusējos līgumus, lai kontrolētu darba ņēmēju no kādas jaunās dalībvalsts pieeju savam darba tirgum, tad šī jaunā dalībvalsts var uzlikt ekvivalentus ierobežojumus darba ņēmējiem no minētās

vecās dalībvalsts. Protams, jaunā dalībvalsts var tikai *reaģēt* uz vecās dalībvalsts lēmumu, tādēļ ir *būtiski*, ka vecās dalībvalstis informē jaunās dalībvalstis un Komisiju par saviem nodomiem attiecībā uz pārejas pasākumu piemērošanu no pievienošanās dienas.