



Nr. 16 • Juni 2004

Fri bevægelse i et udvidet EU

De ti nye medlemslande i EU blev fuldgyltige medlemmer fra den 1. maj 2004. På visse områder har EU og de nye lande dog lavet aftaler om overgangsordninger. Et af de områder er arbejdstagernes ret til fri bevægelighed.

VIDSTE DU...?

At i 2002 flyttede 6.284 danskere til et andet EU land, og andre 6.915 EU-borgere valgte at bosætte sig i Danmark

I en overgangsperiode fra 2004-2011 vil der ikke være ensartede EU-regler for at tage arbejde i et andet EU-land. Det vil afhænge af, hvor EU-borgeren kommer fra, hvor EU-borgeren ønsker at bosætte sig, og indenfor hvilken type beskæftigelse vedkommende ønsker arbejde. Derfor anbefaler EU-Oplysningen, at man undersøger, hvilke regler, der gælder præcis for det område og i det land, man ønsker at flytte til. Dette faktablad er en kort introduktion til de generelle overgangsordninger.

Overgangsordninger for de nye EU-lande

Populært hedder den »2+3+2«-ordningen. Tallene henviser til, at

EU-landene i de første to år efter udvidelsen kan fortsætte med deres nationale regler for arbejdstilladelser til arbejdstagere fra de nye lande og dermed ikke følge de generelle EU-regler for ophold og fri bevægelighed.

Derefter følger en 3-årig periode, hvor medlemsstaterne kan begrænse adgangen til arbejdsmarkedet inden for bestemte områder eller fag. Hvis en medlemsstat derefter kan påvise, at arbejdstagerne fra de nye lande udgør en alvorlig trussel eller forstyrrelse på arbejdsmarkedet, kan perioden forlænges i endnu 2 år. Såfremt en medlemsstat indfører sådanne begrænsninger over for de nye lande, har de nye lande ret til at gengælde

med en tilsvarende begrænset adgang for arbejdstagere fra det pågældende »gamle« EU-land.

Samtlige »gamle« EU-lande har meddelt, at de ønsker at indføre overgangsordninger for de nye lande. De nationale overgangsordninger har vidt forskellig udformning. Nogle lande (Tyskland og Østrig) fastholder deres allerede eksisterende ordninger for indvandring fra lande uden for EU. Andre lande, herunder Danmark, indfører mere bløde ordninger, som tilsigter at undgå en eventuel udnyttelse af de nationale sociale systemer. Blandt de nye EU-lande har Ungarn og Tjekkiet udtrykt, at de overvejer at indføre gengældelsessanktioner.



Den danske aftale

Den danske løsning går ud på, at arbejdstagere og deres familie fra de nye EU-lande får adgang til det danske arbejdsmarked fra 1. maj 2004. Betingelserne er dog, at de skal have beskæftigelse på fuld tid på overenskomstmæssige vilkår.

Arbejdstilladelsen gives i første omgang i højst 1 år, men kan forlænges til 3 år. For forskere, undervisere, specialister m.m. kan der undtagelsesvis gives opholdstilladelse i 3 år, som kan forlænges til 4 år. Arbejdstagerne fra de nye EU-lande får dog ikke adgang til danske sociale ydelser som f.eks. arbejdsløshedsunderstøttelse, sygedagpenge samt retten til børnepasningsorlov. Såfremt de mister deres job, mister de også deres opholdstilladelse.

Overgangsordningerne gælder ikke for Malta og Cypern. For disse lande bliver der fri bevægelighed fra den 1. maj 2004. Malta har samtidigt ret til at begrænse en eventuel tilstrømning af arbejdstagere fra andre EU-lande for at beskytte det relativt lille arbejdsmarked, øen har.

Der er ingen overgangsordninger for den frie etableringsret. Enhver EU-borger har ret til at slå sig ned og drive selvstændig virksomhed. Ligeledes er der heller ingen overgangsordninger for studerendes ret til ophold.

Nuværende EU-regler

Når overgangsperioden i 2011 med sikkerhed er overstået, vil der gælde samme regler for alle EU-lande (EU 25). De nuværende regler om arbejdstagernes fri bevægelighed indebærer,

at ingen arbejdstagere må stilles ringere ved at benytte sig af deres ret til fri bevægelighed inden for EU. Det har ført til adskillige sager ved EF-Domstolen, som gang på gang har stadfæstet og udvidet retten til fri bevægelighed.

Arbejdstagernes rettigheder

EU-statsborgere har som udgangspunkt ret til at arbejde i en anden medlemsstat, og arbejdstageren har ret til samme sociale og skattemæssige fordele som det pågældende lands egne borgere. Denne ret gælder også for arbejdstagerens familie, uanset om familien er EU-borgere eller ej. Ikke-EU-borgere har imidlertid ikke en selvstændig ret til fri bevægelighed i mellem EU's medlemslande. Hvis man går på pension i det land, man har arbejdet i, har man automatisk ret til at blive boende. Såfremt man bliver permanent uarbejdsdygtig, og har haft bopæl i mindst to år, har man også ret til at blive boende.

Koordinering af sociale rettigheder

Udgangspunktet for EU's koordinering af sociale rettigheder er enkel: Arbejdstagere, der vælger at arbejde i et andet EU-land, skal ikke straffes af den grund. Derfor er principperne, at alle arbejdstagere har ret til at være omfattet af en national social- og sygeforsikring, og samtidig skal ingen være omfattet af flere forsikringsordninger i forskellige lande. Retten til folke- og invalidepension, sociale ydelser i forbindelse med sygdom, barsel, arbejdsløshed og familieydelser falder således ikke væk, når man

flytter rundt mellem landene. Opsparede rettigheder og anciennitet flytter med rundt.

VIDSTE DU...?

At 0,1 pct. af EU samlede befolkning flyttede til et andet EU-land i 2000. Til sammenligning flyttede 5,9 pct. af den amerikanske befolkning fra én delstat til en anden delstat.

Koordineringen omfatter kun de nationale ordninger, og eksempelvis ikke supplerende erhvervstilknyttede pensionsordninger.

Retten til at opholde sig i et andet EU-land

Alle EU-borgere – også dem fra de nye EU-lande – har ret til at opholde og bosætte sig i et hvilket som helst EU-land, også selvom de ikke har arbejde. Retten er dog betinget af, at man er i besiddelse af tilstrækkelige finansielle ressourcer og dækket ind af en sygeforsikring, så man ikke udgør en byrde for det land, man bosætter sig i. Man har også ret til at stemme og opstille ved lokalvalg og valg til Europa-Parlamentet. Enhver EU-statsborger er også unionsborger.

Hvis man som arbejdsløs ønsker at søge job i et andet EU-land, kan man tage sin arbejdsløshedsunderstøttelse med i op til 3 måneder. I de 3 måneder behøver man ikke en opholdstilladelse. Ønsker man efter de 3 måneder fortsat at søge job, kan opholdet forlænges til 10-11 måneder i alt. Det gælder også for borgere fra de nye EU-lande. I den arbejdssøgende periode skal man kunne forsørge sig selv.