EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 22.07.1998
KOM(1998) 394 slutlig

98/0229 (COD)
98/0230 (COD)
98/0231 (COD)

Förslag till
EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS FÖRORDNING

om ändring av rådets förordning (EEG) nr 1612/68
för fri rörlighet inom gemenskapen för arbetstagare

Förslag till
EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om ändring av rådets direktiv 68/360/EEG om avskaffande av restriktioner
för rörlighet och bosättning inom gemenskapen
för medlemsstaternas arbetstagare och deras familjer

Förslag till
EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS BESLUT

om inrättande av en rådgivande kommitté för fri rörlighet och social trygghet
för arbetstagare inom gemenskapen och om ändring av
rådets förordningar (EEG) nr 1612/68 och (EEG) nr 1408/71

(Framlagda av kommissionen)

INLEDNING

Detta förslag är ett led i de åtgärder som presenterades i kommissionens handlingsplan för fri rörlighet för arbetstagare, vilken antogs den 12 november 1997[1].

I denna handlingsplan presenterade kommissionen åtgärder för att förbättra den fria rörligheten för arbetstagare utifrån två infallsvinklar.

- För det första, genom att ge **unionsmedborgarna** ett effektivt och genomsynligt instrument för att kunna utöva denna grundläggande frihet som fastslogs i Romfördraget och genomfördes för trettio år sedan.

- För det andra kan den fria rörligheten, som rättsligt redskap för att främja arbetstagarnas rörlighet, bidra till samordningen av de olika medlemsstaternas sysselsättningspolitik. I denna bemärkelse framstår rörligheten som ett grundläggande instrument för att öka det europeiska mervärdet av de sysselsättningsfrämjande åtgärderna. De europeiska arbetstagarnas sysselsättningsmöjligheter kan öka om det skapas ett område med en fungerande fri rörlighet för arbetstagarna. Dessa skulle då dels kunna få tillgång till en enda stor gemensam arbetsmarknad inom unionen, dels kunna förbättra sina kvalifikationer och sin erfarenhet genom att skaffa sig internationell yrkeslivserfarenhet, vilket borde förbättra deras anställbarhet och anpassningsbarhet till arbetsmarknaden.

Mot denna bakgrund presenteras i det följande ett förslag till ändring av förordning (EEG) nr 1612/68 och direktiv 68/360/EEG om fri rörlighet för arbetstagare **(första delen)**.

Vidare är det av avgörande betydelse att arbetsmarknadens parter deltar i denna debatt, vilket slagits fast i den ovan nämnda handlingsplanen. Det är därför viktigt att se till att de befintliga strukturerna för denna medverkan förenklas. Kommissionen föreslår därför, på inrådan av arbetsmarknadens parter, en sammanslagning av de två rådgivande kommittéer för fri rörlighet som finns idag: den rådgivande kommittén för fri rörlighet för arbetstagare och den rådgivande kommittén för social trygghet för migrerande arbetare. För detta ändamål presenteras ett förslag till beslut **(andra delen)**.

---

[1] KOM(97) 586 slutlig.

FÖRSTA DELEN

Förslag till
EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS FÖRORDNING

om ändring av rådets förordning (EEG) nr 1612/68
för fri rörlighet inom gemenskapen för arbetstagare

(Text av betydelse för EES)

Förslag till
EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om ändring av rådets direktiv 68/360/EEG om avskaffande av restriktioner
för rörlighet och bosättning inom gemenskapen
för medlemsstaternas arbetstagare och deras familjer

(Text av betydelse för EES)

MOTIVERING

A. ALLMÄNNA BETRAKTELSER

1. Motiv till den föreslagna översynen

Reglerna för den fria rörligheten för arbetstagare är i kraft sedan flera årtionden tillbaka. Den fria rörligheten är en av Romfördragets mest utvecklade och avancerade rättsliga mekanismer för att främja ett europeiskt medborgarskap. Rätten till fri rörlighet ger automatiskt gemenskapens arbetstagare direkt tillgång till arbetsmarknaderna i alla medlemsstaterna.

Genomförandet av denna rättighet i praktiken är avhängigt hur effektiva de rättsregler är som skall göra det möjligt att utan hinder utöva rätten till fri rörlighet. Dessa regler är emellertid trettio år gamla. Under dessa år har EG-domstolen haft många tillfällen att yttra sig om reglerna och tolka dem. Det har med andra ord utvecklats en omfattande rättspraxis med tolkningar av lagstiftningen. För att stärka rättsskyddet och genomsynligheten, till fromma för medborgarna, behövs nu en anpassning av rättsreglerna till existerande rättspraxis.

Trots att den fria rörligheten existerat i trettio år i unionen, visar erfarenheterna från tillämpningen av lagstiftningen att det finns vissa luckor i den som måste täppas till och vissa brister som måste åtgärdas.

Bristerna i lagstiftningen om den fria rörligheten för arbetstagarna, vissa rättsreglers obsoleta karaktär och de nationella administrativa myndigheternas tillämpning utgör erkända hinder för genomförandet av den inre marknaden. Statistiken visar t.ex. att rörligheten i Europa fortfarande är liten i jämförelse med USA[2]. Att underlätta den fria rörligheten är följaktligen ett viktigt mål för Europa. Om detta mål skall kunna uppnås beror dock delvis på effektiviteten i de rättsregler som skall undanröja hindren för den fria rörligheten.

För att ta ett nytt grepp om denna fråga inrättade kommissionen 1996 en högnivågrupp för den fria rörligheten för personer. Under Simone Veils ordförandeskap presenterade denna grupp i mars 1997 en rapport som påpekar dessa fel och brister. Vidare betonas det i rapporten att det är nödvändigt att man i lagstiftningen inte bara beaktar utvecklingen i rättspraxis utan också "den politiska och sociologiska utvecklingen" i Europeiska unionen sedan 1968.

Europaparlamentet har å sin sida gång på gång uttalat sig för en förbättring av det rättsliga ramverket för den fria rörligheten för arbetstagarna. Parlamentet har yttrat sig positivt[3] om kommissionens lagstiftningsförslag från 1989 beträffande förordning (EEG) nr 1612/68 och direktiv 68/360/EEG[4]. Inom ramen för uppföljningen av rapporten från högnivågruppen för den fria rörligheten, har Europaparlamentet nyligen ännu en gång bekräftat behovet av att stärka den rättsliga ramen för den fria rörligheten och behovet av en effektiv tillämpning från medlemsstaternas sida.

---

[2] Se kommissionens rapport "Sysselsättningen i Europa 1997".

[3] Parlamentets yttrande av den 14 februari 1989 (A3-0013/90).

[4] KOM(88) 815 slutlig.

Kommissionen antog i november 1997 en handlingsplan för fri rörlighet för arbetstagare, i linje med parlamentets uppfattning i frågan, och tillmötesgick därigenom delvis högnivågruppens rekommendationer. I denna handlingsplan meddelade kommissionen att man skulle lägga fram lagstiftningsförslag i syfte att förbättra förutsättningarna för den fria rörligheten.

De hinder som kvarstår än idag visar sig inte bara i administrativa problem (för t.ex. praktikanter och arbetssökande) att få sin uppehållsrätt erkänd, utan också i problem att få utbildningsbevis och yrkeserfarenhet från en medlemsstat erkända i en annan. Förbättringar på dessa områden är nödvändiga för att öka unionens kapacitet att på europeisk nivå erbjuda arbetstagarna en effektiv arbetsmarknad.

I **riktlinjerna för sysselsättningen**, som antogs vid Europeiska rådets möte i Luxemburg i november 1997, understryks hur viktigt det är att öka arbetstagarnas förmåga att ta sig in på arbetsmarknaden (**anställbarhet**), vilket särskilt gäller de arbetslösa. Därför borde de arbetslösa, särskilt arbetslösa ungdomar och långtidsarbetslösa, erbjudas fler möjligheter att skaffa sig utbildning och yrkeserfarenhet. Rörligheten ger fler möjligheter till utbildning och yrkeserfarenhet. Den erfarenhet som arbetstagare, arbetslösa, praktikanter eller studerande skaffar sig i andra medlemsstater kommer att ha ett icke försumbart kvalitativt värde i den mån dessa erfarenheter leder till att de lär sig ett nytt språk eller en annan företagarkultur än den egna. På detta vis kan man öka sin anställbarhet inte bara i sitt hemland utan i hela unionen.

Unionsmedborgarna har stora förväntningar på de möjligheter som Europa kan erbjuda dem, vilket visas av deras stora intresse för information om vilka rättigheter de har.

Med stöd i del II av förordning (EEG) nr 1612/68 och ett beslut från 1993, har Europeiska kommissionen redan utvecklat EURES-nätverket i samarbete med medlemsstaternas arbetsförmedlingar och andra samarbetspartners, särskilt arbetsmarknadens parter. Med hjälp av ca 500 "euro-rådgivare" ger dessa samarbetspartners allmän information och individuell rådgivning till arbetstagare, arbetssökande och arbetsgivare om den fria rörligheten för arbetstagare, och även tillgång till en databas över lediga arbetstillfällen.

Det allt större utnyttjandet av denna tjänst och de första resultaten av kampanjen "Medborgarnas Europa" har visat att medborgarna vill veta vilka möjligheter de har att hitta arbete i andra medlemsstater. Ett stort antal personer har följaktligen tagit kontakt med den vägledningsservice som har upprättats inom ramen för "Medborgarnas Europa" för att på ett neutralt och objektivt sätt hjälpa medborgarna att belysa ett problem och att föreslå möjliga lösningar. Av utvärderingsrapporten "Att lyssna till medborgarna", som ingår som en bilaga till den andra resultattavlan gällande den inre marknaden (maj 1998), framgår att medborgarna särskilt vill ha hjälp med att söka arbete i en annan medlemsstat.

I samband med den permanenta dialogen med medborgarna och företagen, som startade den 14 juni 1998 som ett led i handlingsplanen för den inre marknaden, har det också getts ut en praktisk guide "Vägledning för arbetssökande". Denna guide informerar medborgarna om det faktum att EU erbjuder dem en enda stor gemensam arbetsmarknad där de kan arbeta. Det är därför mycket viktigt att se till att de konkreta rättsreglerna och deras tillämpning inte i praktiken ställer hinder i vägen för det budskap som medlemsstaterna och unionen vill nå ut med till medborgarna.

Det är vidare nödvändigt att betona att **befolkningsutvecklingen** i Europa utgör ytterligare ett skäl att undanröja hindren för den fria rörligheten för arbetstagare i gemenskapen, så att man kan motverka den demografiska obalans som kan uppstå i vissa regioner.

Det skall också understrykas att de **industriella omställningarna och den nya tekniken** i framtiden kommer att främja en större rörlighet bland arbetstagarna. Den nya tekniken har en europeisk, och till och med global, dimension och gör det möjligt för arbetstagarna att utöva sitt yrke på en europeisk arbetsmarknad där de tekniska hindren minskar. Vidare kan de industriella omställningar arbetsmarknaden drabbas av leda till att yrkeskompetensen inte i tillräcklig utsträckning hinner anpassas till marknadens behov, vilket kan ge upphov till ett underskott på kvalificerade arbetstagare i vissa delar av unionen. Arbetstagarnas rörlighet kan utgöra en viktig mekanism för att råda bot på dessa problem.

Av allt det ovannämnda framgår att en ändring av rättsreglerna för den fria rörligheten för arbetstagare utgör en rättslig, social, ekonomisk och politisk prioritering för Europa och att en sådan ändring ryms inom ramen för gemenskapsinitiativen för att främja en modern och effektiv sysselsättningspolitik på det nationella planet.

Lagstiftningsförslagen i detta dokument skall alltså ses mot denna bakgrund och som ett resultat av den nya infallsvinkel som aviserades i handlingsplanen. I och med att dessa nya förslag presenteras, drar kommissionen tillbaka de lagstiftningsförslag avseende förordning (EEG) nr 1612/68 och direktiv 68/360/EEG som presenterades 1989. Kommissionen har för avsikt att se till att målsättningen med dessa förslag uppnås, nämligen förbättrade förutsättningar för den fria rörligheten i rättspraxisens anda. Rättspraxis innebär grundläggande landvinningar för unionsmedborgarna och kommissionen kommer att se till att diskussionerna om dessa förslag i rådet inte leder till en tillbakagång vad beträffar dessa landvinningar.

Slutligen skall noteras att detta förslag är av betydelse för Europeiska ekonomiska samarbetsområdet i så måtto att EES-medborgare enligt artikel 28 i EES-avtalet omfattas av rätten till fri rörlighet för arbetstagare.

2. Översynens omfattning vad gäller unionsmedborgarnas ställning

Den föreslagna ändringen avser lagstiftning om anställda och deras familjemedlemmar. Bestämmelserna är tillämpliga på alla unionsmedborgare som flyttar för att ta anställning eller för att söka arbete.

Ändringen påverkar alltså inte de medborgare som utövar verksamhet som enskild näringsidkare eller som inte förvärvsarbetar alls, med undantag för familjemedlemmar till

anställda. På gemenskapsrättens nuvarande stadium omfattas dessa medborgare av andra rättsliga instrument.[5]

Kommissionen ser detta förslag som en grund på vilken det är nödvändigt att bygga vidare för att få till stånd en enhetligare behandling av gemenskapens medborgare och deras familjer i de olika medlemsstaterna. Kommissionen har därför i sin handlingsplan om den inre marknaden meddelat att förslag till en aktualiseringen av villkoren för uppehållsrätten skall utarbetas, så att dessa kan anpassas till unionsmedborgarskapet.

Det måste dock betonas att förslaget till översyn endast avser arbetstagare och deras familjemedlemmar och att det utgör ett komplement till initiativen på medborgarskapsområdet. Det skall också noteras att gemenskapsrätten på sitt nuvarande stadium är långt ifrån enhetlig vad gäller det materiella innehållet i rättigheterna för de olika kategorierna unionsmedborgare (arbetstagare, studerande, icke förvärvsarbetande, pensionärer, personer som tillhandahåller och utnyttjar tjänster, etc.). Det är denna materiella skillnad som gör det befogat att föreslå ändringar beträffande arbetstagarnas och deras familjemedlemmars rättsliga ställning.

Eftersom arbetstagarnas rörlighet är så viktig för unionens ansträngningar att stärka den nationella sysselsättningspolitiken krävs en omedelbar punktinsats, som inte till alla delar kan tas upp till debatt inom ramen för den bredare diskussionen om unionsmedborgarskapet. Dessa förslag rör särskilt praktikanters och arbetssökandes ställning, samt frågan om erkännande i alla medlemsstater av de personliga och yrkesmässiga omständigheter som rör arbetsvillkoren för migrerande arbetstagare. Dessa frågor, som syftar till att på europeisk nivå stärka genomförandet av ett område inom vilket arbetstagarna kan röra sig fritt, bör följaktligen tas upp till behandling med särskild hänsyn till arbetstagarna.

För att kunna vidareutveckla den rättsliga ställningen för medborgarkategorier som tas upp i sekundärrätten är det alltså nödvändigt att förbättra villkoren för den fria rörligheten för arbetstagarna. Rättsreglerna för gemenskapens arbetstagare utgör en hörnsten för unionsmedborgarskapet och är ett av de mål som måste uppnås för att alla unionsmedborgare verkligen skall kunna integreras i värdmedlemsstaten.

Översynen av reglerna om den fria rörligheten för arbetstagare är följaktligen helt i linje med möjligheten att ändra bestämmelserna om rätten till inresa och vistelse som grundar sig på artikel 8a i fördraget så som den ändrats av Amsterdamfördraget och som syftar till att skapa en gemensam rättslig ställning för alla unionsmedborgare. Förslagen som följer nedan är helt i linje med kommissionens strategi till förmån för unionsmedborgarskapet och tar hänsyn till gemenskapens bidrag till sysselsättningspolitiken.

---

5 Rådets direktiv 73/148/EEG av den 21 maj 1973 (EGT L 172, 28.6.1973), rådets direktiv 90/364/EEG av den 28 juni 1990 om rätt till bosättning (EGT L 180, 13.7.1990), rådets direktiv 90/365/EEG av den 28 juni 1990 om rätt till bosättning för anställda och egna företagare som inte längre är yrkesverksamma (EGT L 180, 13.7.1990), rådets direktiv 93/96/EEG av den 29 oktober 1993 om studerande (EGT L 317, 18.12.1993).

3. Rättslig grund

Eftersom ändringen avser lagstiftning som reglerar den fria rörligheten för arbetstagare, är det artikel 49 i fördraget som är den rättsliga grunden , såväl vad gäller direktiv 68/360/EEG som vad gäller förordning (EEG) nr 1612/68. I denna artikel fastställs att rådet beslutar enligt förfarandet i artikel 189b efter att ha hört Ekonomiska och sociala kommittén.

4. Syftet med ändringen

Ändringen rör villkoren för arbetstagarnas rätt till uppehåll och utövandet av den fria rörligheten.

De viktigaste målen är:

- Att göra det lättare att få uppehållsrätt för arbetssökande, praktikanter och arbetstagare som i en medlemsstat har flera på varandra följande korttidsanställningar.
- Att utvidga gemenskapsrätten till att omfatta arbetstagarnas och deras makars alla föräldrar och barn, liksom övriga familjemedlemmar som är beroende av dem för sin försörjning eller som i ursprungslandet ingår i samma hushåll.
- Att stärka familjemedlemmarnas rättsliga ställning för att underlätta deras integration i värdmedlemsstaten, särskilt i händelse av äktenskapsskillnad.
- Stärka regeln om likabehandling av alla arbetstagare från gemenskapen genom att fastställa principen om likvärdiga situationer för yrkesmässiga syften och genom att ta hänsyn till gränsarbetarnas särskilda situation.
- Förenkla de administrativa förfarandena för arbetstagare och deras familjemedlemmar som utövar rätten till fri rörlighet.

I avsnitt II redogörs mer i detalj för omfattningen av den föreslagna ändringen.

B. GENOMGÅNG AV DE FÖRESLAGNA ÄNDRINGARNA AV FÖRORDNING (EEG) nr 1612/68 OCH DIREKTIV 360/68/EEG

I. ÄNDRINGAR AV FÖRORDNING (EEG) NR 1612/68

1. Klausul om icke-diskriminering

Enligt förslaget förbjuds i den nya artikel 1a diskriminering på grund av ras, religion, kön, ålder eller funktionshinder i tillämpningsområdet för förordning (EEG) nr 1612/68. Denna artikel erbjuder på så vis ett direkt och utvidgat skydd för alla som omfattas av förordning (EEG) nr 1612/68, för att undvika diskriminering som kränker de grundläggande fri- och rättigheterna.

Artikel 1a är ett uttryck för Europeiska unionens strävan att stärka de mänskliga rättigheterna i samband med genomförandet av gemenskapsrätten, i linje med domstolens

rättspraxis. Denna strävan tas också upp i kommissionens meddelande om en handlingsplan mot rasism[6].

Det bör noteras att de former av diskriminering som avses i den nya artikel 1a i sig utgör hinder för den fria rörligheten och alltså strider mot artikel 48 i fördraget. Den fria rörligheten syftar till att de migrerande arbetstagarna och deras familjemedlemmar skall kunna integreras fullt ut. De kulturella, sociala, religiösa och etniska skillnaderna i Europa gör att det existerande skyddet mot diskriminering på grund av nationalitet inte räcker för att verkligen möjliggöra ett fritt utövande av rätten till fri rörlighet. Det är följaktligen viktigt att precisera att all form av diskriminering strider mot den europeiska integration som är det mål som avses i artikel 48 i fördraget.

Denna nya artikel är också i linje med utvecklingen av gemenskapsrätten, som när Amsterdamsfördraget trätt i kraft kommer att innehålla en ny klausul om icke diskriminering (artikel 13).

2. Territoriellt tillämpningsområde

Domstolen har vid åtskilliga tillfällen påpekat att gemenskapsrättens tillämplighet i frågor som rör den fria rörligheten för arbetstagare inte på något vis är avhängig den plats där verksamheten utförs[7]. Man kan inte utesluta tillämpning av gemenskapsreglerna ens när det är fråga om platser som är belägna utanför Europeiska unionens territorium, under förutsättning att arbetet har en tillräckligt nära anknytning till Europeiska unionens territorium.

En sådan anknytning kan bestå i omständigheten att en arbetstagare i gemenskapen anlitas av ett företag från en medlemsstat, att han eller hon är ansluten till en medlemsstats sociala trygghetssystem och har arbetat för detta företags räkning under sin stationering i Europeiska unionen eller i tredje land.

Principen om likabehandling kan också tillämpas även när det inte är fråga om utlandsstationering, i de fall när arbetsrelationen i tillräcklig mån har anknytning till en medlemsstats rättsordning och därigenom till relevanta tillämpliga gemenskapsrättsregler. Detta är t.ex. fallet när ett avtal sluts på lokal nivå utanför unionens territorium med en arbetstagare från en medlemsstat i enlighet med en medlemsstats rättsordning och avtalet således är underställt denna medlemsstats jurisdiktion[8].

I sådana fall skall en arbetstagare från en medlemsstat kunna hävda principen om likabehandling i förhållande till de inhemska arbetstagarna. Det är alltså inte fråga om att skapa en ny rätt för arbetstagare från en medlemsstat som arbetar utanför unionen, utan om att göra det möjligt för dem att bli behandlade som medborgare från den medlemsstat vars lagstiftning de är underställda, samtidigt som de arbetar utanför denna stat.

---

6 KOM(1998) 183 slutlig, 25.3.1998.

7 Se t.ex. dom av den 12.4.1984, Prodest, mål C-237/83, REG s. 3153) och dom av den 30.4.1996, Boukhalfa, mål C- 214/94, REG s. 2253.

8 Se ovannämnda dom i Boukhalfa-målet, not 7.

Därför föreslås en ny artikel 9a omfatta de arbetstagare som är stationerade inom unionen eller utanför unionen, liksom arbetstagare som arbetar utanför unionen, när arbetstagarens arbetsförhållande har en tillräckligt nära anknytning till en medlemsstats territorium.

Denna nya bestämmelse har följaktligen ansetts nödvändig, utan att detta påverkar tillämpningen av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster[9], eftersom tillämpningsområdet för detta direktiv är snävare än för förordning (EEG) nr 1612/68.

3. Personligt tillämpningsområde

Arbetssökande och praktikanter

Domstolen har redan klart och tydligt fastslagit att den fria rörligheten för arbetstagare även skall tillämpas på personer som söker arbete eller som utför praktik[10]. Därför innehåller artikel 1 nu en hänvisning till arbetssökande och praktikanter.

Förslaget innebär inte en utvidgning av det personliga tillämpningsområdet utan speglar rådande rättspraxis. Förslaget har sin motsvarighet i ändringarna i direktiv 68/360/EEG.

Vad gäller artikel 5, föreslås att man låter principen om likabehandling omfatta även anställningsstöd för arbetstillfällen eller praktikperioder, vilket borde öka möjligheterna för arbetslösa att hitta arbete och öka möjligheterna för ungdomar att hitta praktikplatser när de flyttar till en annan medlemsstat för att arbeta. Det bör noteras att hänvisningen till arbetssökande i princip inte påverkar domstolens rättspraxis, enligt vilken arbetssökande inte omfattas av avdelning II i förordningen[11]. Praktikanterna bör däremot betraktas som arbetstagare, genom tillämpning av denna avdelning II, i den mån deras avlönade verksamhet är en reell verksamhet, oaktat verksamhetens utbildande karaktär[12].

Familjeåterförening

Rätten att tillsammans med den anställda arbetstagaren bosätta sig i en medlemsstat ges för närvarande i förordningen åt make, åt deras barn under 21 års ålder eller som de har försörjningsbördan för, samt åt deras föräldrar som är beroende av dem för sin försörjning, oavsett deras medborgarskap.

Vad gäller de övriga familjemedlemmarna bör medlemsstaterna underlätta deras mottagande om de är beroende av den migrerande arbetstagaren för sin försörjning eller om de ingår i dennes hushåll i ursprungslandet.

---

9 EGT L 108, 21.1.1997 (s. 1-6).

10 Om arbetssökande, se dom av den 26.2.1991, Antonissen, mål C-292/89, REG s.745 och dom av den 20.2.1997, kommissionen mot Belgien, mål C-344/95, REG s.1035. Om praktikanter, se t.ex. dom av den 3.7.1986, Lawrie-Blum, mål C-66/85, REG s. 2121 och dom av den 21.11.1997, Le Manoir, mål C-27/91, REG s. 5531.

11 Se dom av den 18.6.1987, Lebon, mål C-316/85, REG s. 2811.

12 Se ovannämnda dom i Lawrie-Blum-målet.

Dessa regler är dock otillräckliga och vållar fortfarande arbetstagarna problem. Som högnivågruppen påpekat "är dessa svårigheter inte förenliga med den dubbla målsättningen att bevara familjen intakt och integrera familjen i värdlandet, vilket är intimt förknippat med den fria rörligheten för människor".

För att råda bot på dessa problem föreslås en utvidgning av det personliga tillämpningsområdet, så att familjeåterföreningen kan svara mot dagens demografiska och sociologiska utveckling inom europeiska unionen. Det förefaller vara oförenligt med ett fritt utövande av rätten till fri rörlighet att en familj bosatt i någon medlemsstat skall behöva splittras därför att en EU-arbetstagare utövar en grundläggande frihet, som rätten till fri rörlighet inom Europeiska unionen.

Den föreslagna artikel 10.1 erkänner rätten för barn och föräldrar till en arbetstagare i gemenskapen att bosätta sig i värdmedlemsstaten utan villkor om försörjning eller åldersgräns. Detta gäller även andra familjemedlemmar som är beroende av arbetstagaren för sin försörjning eller ingår i dennes hushåll i ursprungslandet. Det måste noteras att i princip fortsätter nationella myndigheterna ansvara huvudsakligen för frågor i förbindelse med inresa inom europeiska unionen av medborgare från tredje land.

Avskaffandet av åldersvillkoret (under 21 år) och försörjningsvillkoret syftar till att undanröja hindren för dem av arbetstagarens eller makens barn eller föräldrar som inte uppfyller ålders- eller försörjningsvillkoret att följa efter familjen på samma villkor som övriga familjemedlemmar.

Vidare är de nuvarande reglerna motsägelsefulla i så måtto att de familjemedlemmar som inte är beroende av arbetstagaren för sin försörjning, och som det alltså är mindre troligt att värdstaten kommer att behöva försörja, inte kan komma i fråga för familjeåterförening enligt förordning (EEG) nr 1612/68. De familjemedlemmar som arbetstagaren försörjer, och som kan göra att denne tvingas be värdstaten om socialhjälp, kan däremot dra fördel av familjeåterföreningens samtliga förmåner.

Som exempel kan nämnas att de idag gällande reglerna inte tillåter barn över 21 som inte försörjs av sina föräldrar att följa med familjen. Om de vill följa med sina föräldrar måste dessa barn skaffa sig ett eget uppehållstillstånd. Sålunda måste en arbetstagares universitetsstuderande barn som denne inte försörjer ansöka om uppehållstillstånd enligt direktiv 93/96/EG[13] om de vill följa med sina familjer till en annan medlemsstat. Dessa barn beviljas ett uppehållstillstånd som är tidsbegränsat till studietiden, de måste skaffa sig en sjukförsäkring och de måste deklarera att de förfogar över tillräckliga medel för sin försörjning. Om de inte längre skulle uppfylla dessa villkor kan de bli utvisade, även om resten av familjen har femåriga uppehållstillstånd som automatiskt förlängs och har för avsikt att stanna och integreras i värdmedlemsstaten. Dessutom kan de barn som inte omfattas av förordning (EEG) nr 1612/68 inte dra nytta av principen om likabehandling vad gäller sociala förmåner, till skillnad från barn under 21.

Situationen för de barn som inte utgör en försörjningsbörda kan vara ännu mycket mer dramatisk i de fall då de inte är medborgare i någon medlemsstat och de nationella invandringsreglerna kan lägga allvarliga hinder i vägen för deras familjeåterförening, eftersom de inte omfattas av gemenskapsreglerna om uppehållsrätt.

---

[13] Rådets direktiv 93/96/EEG om studerandes uppehållsrätt (EGT L 317, 18.12.1996, s.59).

Som angivits ovan innefattar den nya artikel 10.1 också rätt till familjeåterförening för arbetstagarens eller dennes makes familjemedlemmar som är beroende av arbetstagaren för sin försörjning eller ingick i dennes hushåll i ett ursprungsland inom europeiska unionen (ny artikel 10.1.c). Det rör sig om det hushåll som arbetstagaren hade bildat i det land där han eller hon var anställd innan han eller hon utövade rätten till fri rörlighet. Denna utvidgning av familjeåterföreningen är inte helt ny. Artikel 10.2 föreskrev redan tidigare att medlemsstaterna skall underlätta mottagandet av dessa familjemedlemmar. Stärkandet av familjemedlemmarnas rättigheter rättfärdigar att man nu skapar en specifik rättighet snarare än att behålla den tidigare formuleringen när det rör sig om medlemmar av familjer och hushåll som bildats av arbetstagaren inom europeiska unionen. Om EU-arbetstagaren kommer från ett tredje land bibehåller det nya förslaget kravet från den förra förordningen att återföreningen med hans familjemedlemmar skall underlättas.

Den föreslagna artikel 10.1 fastslår också att partner som jämställs med make skall kunna följa med arbetstagaren, i de fall som värdmedlemsstaten, när det gäller de egna medborgarna, tillerkänner sådana par samma ställning. Denna möjlighet, som egentligen bara speglar den sociologiska utvecklingen i vissa medlemsstater, har redan erkänts i rättspraxis och är endast en tillämpning av principen om likabehandling[14]. Denna bestämmelse tvingar inte medlemsstaterna att erkänna ogifta sammanboende par utan skall endast tillämpas i de fall då dessa erkänts av den nationella lagstiftaren.

Slutligen, i samma anda att underlätta familjeåterförening och därigenom arbetstagarnas och deras familjers rörlighet inom ett enda gemensamt område, har villkoret att familjen skall ha tillgång till en bostad som anses normal tagits bort i den nya formuleringen.

Familjemedlemmarnas rättigheter

Som nämnts ovan, i linje med högnivågruppens ståndpunkt, syftar familjeåterföreningen också till att familjemedlemmarna skall integreras i värdlandet. En fullständig och verklig integration måste även åtföljas av en juridisk integration.

På gemenskapsrättens nuvarande stadium har inte familjemedlemmarna någon direkt egen rättslig ställning utan denna är avhängig deras egenskap av just familjemedlemmar[15].

Följaktligen bör familjemedlemmarna tillerkännas egna rättigheter, samtidigt som man bevarar kopplingen mellan dessa rättigheter och deras egenskap av familjemedlemmar.

I artikel 10.3 föreskrivs att de familjemedlemmar som avses i föregående stycken har rätt till likabehandling vad gäller ekonomiska, skatterättsliga, sociala, kulturella och andra förmåner. Domstolens rättspraxis har klart och tydligt slagit fast att likabehandling för familjemedlemmar är en rättighet som är kopplad till arbetstagaren[16]. För att stärka det rättsliga skyddet och göra det möjligt för familjemedlemmarna att hävda och försvara sina intressen gentemot myndigheter och i domstol, är det dock viktigt att tillerkänna dem denna rättighet direkt.

---

14 Dom av den 17.4.1986, Reed, mål C-59/85, REG s. 1283.

15 Se ovannämnda dom i Lebon-målet.

16 Ibidem.

Artikel 11 i förordningen innehåller, såväl i den gamla ordalydelsen som i den föreslagna, en rätt för make och barn att ta anställning. I den nya lydelsen preciseras att denna rättighet även gäller rätten att utöva ekonomisk verksamhet som egen företagare. Det finns ingen grund för denna lucka.

Vidare, i enlighet med utvidgningen av rätten till familjeåterförening, utvidgas i artikel 11 rätten att utöva ekonomisk verksamhet till alla grupper som omfattas av artikel 10.

Samtidigt måste tillträdet till utbildning, som behandlas i artikel 12, utvidgas till alla som omfattas av familjeåterföreningen. Tillträdet till utbildning innefattar naturligtvis såväl universitetsutbildning som icke universitetsutbildning.

Dessa fristående rättigheter har fortfarande kvar en direkt anknytning till egenskapen av familjemedlem. Den nya ordalydelsen i artikel 10 gör det möjligt för familjemedlemmar att direkt åberopa sina rättigheter, men de måste fortfarande kunna styrka denna egenskap av familjemedlem. Dessa rättigheter går följaktligen förlorade när egenskapen av familjemedlem försvinner.

Integrationen, som stärks av de nya förslagen, och som den gällande gemenskapsrätten enligt domstolens tolkning eftersträvar, skulle bli meningslös om den plötsligt kunde upphöra helt och hållet genom att äktenskapet upplöses. Den make vars samtliga rättigheter är kopplade till äktenskapet skulle kunna hamna i en dramatisk situation ur moraliskt, rättsligt och ekonomiskt hänseende om han eller hon förlorade alla sina rättigheter vid en eventuell äktenskapsskillnad.

Denna ovisshet kan även drabba övriga familjemedlemmar eftersom skilsmässor ofta leder till att familjemedlemmar bryter kontakten med varandra, vilket ur rättslig synvinkel allvarligt kan påverka de familjemedlemmar vilkas rättigheter uteslutande är kopplade till arbetstagaren.

Av alla dessa skäl har det ansetts nödvändigt att få ett slut på denna rättsliga ovisshet efter en vistelse av skälig längd som gör det möjligt att förmoda att familjemedlemmarna och särskilt den frånskilda maken, har hunnit integreras i betydande utsträckning.

Vid en eventuell äktenskapsskillnad föreskriver artikel 10.4 att familjemedlemmar skall ha rätt till egen uppehållsrätt om de varit bosatta i värdlandet i tre år. Artikel 11, sista stycket, föreskriver också att familjemedlemmar skall få behålla rätten att arbeta om äktenskapet upplöses. Dessa bestämmelser tillämpas enbart på familjemedlemmar som inte är medborgare i någon medlemsstat. Vid äktenskapsskillnad omfattas familjemedlemmar som är medborgare i någon medlemsstat direkt av gemenskapsreglerna om fri rörlighet och uppehållsrätt.

Villkoren för utövande av rätten till uppehåll ingår i förslaget till översyn av direktiv 68/360/EEG.

Denna rättsliga utveckling grundar sig på artiklarna 48 och 49 i fördraget och är en direkt följd av den fria rörligheten. Rättspraxis har klart och tydligt fastslagit betydelsen av familjens integration för att det skall bli möjligt att fritt utöva rätten till fri rörlighet[17].

Integrationen skall beaktas självständigt till förmån för familjemedlemmarna. Denna tolkning är för övrigt inte ny, eftersom kommissionens förordning (EEG) nr 1251/70 på grundval av artikel 49 i fördraget sedan mer än 25 år tillbaka erkänner familjemedlemmars rätt att stanna kvar inom en medlemsstats territorium om arbetstagaren avlider. När äktenskapet i sådana fall upplöses på grund av arbetstagarens frånfälle leder detta inte till att familjemedlemmar som är medborgare i tredje land förlorar sina rättigheter[18]. Det nuvarande systemet är däremot till viss del inkoherent, eftersom familjemedlemmar som inte är medborgare i någon medlemsstat kan bibehålla sin uppehållsrätt om maken/makan avlider, men förlora denna rätt vid en eventuell skilsmässa. Högnivågruppens rapport påtalade också denna situation och rekommenderade kommissionen att vidta åtgärder till förmån för den frånskilda maken.

4. Arbetstagarens materiella rättigheter

Översynen av förordning (EEG) nr 1612/68 påverkar inte arbetstagarens materiella rättigheter. Det är klart att han eller hon har rätt till likabehandling i värdmedlemsstaten. Följaktligen är arbetstagarens materiella rättigheter de samma som de inhemska arbetstagarnas.

Med tanke på att likabehandling inte alltid tillämpas fullt ut i medlemsstaterna är det dock nödvändigt att skärpa ordalydelsen i artiklarna i avdelning II. Förslagen följer i huvudsak domstolens rättspraxis.

De ändringar som föreslås för artikel 7 påverkar inte materiellt rättigheterna så som de erkänns i rättspraxis, men de tillfogar en del viktiga preciseringar.

I artikel 7.1 har likabehandling vad gäller säkerhet och hygien lagts till. Detsamma vad gäller åtgärder för återanpassning till arbetet vid ofrivillig arbetslöshet.

Artikel 7.2 har formulerats tydligare för att återspegla domstolens rättspraxis, som syftar till att arbetstagaren skall integreras fullt ut på alla nivåer: ekonomiskt, kulturellt, socialt, på fritiden, etc. Enligt domstolen "skall *sociala förmåner* anses avse alla de förmåner som, med eller utan anknytning till ett anställningsavtal, i allmänhet tillerkänns de inhemska arbetstagarna, på grund av deras objektiva status som arbetstagare eller enbart därför att de är bosatta inom det nationella territoriet, och vars utsträckning till att även gälla arbetstagare som är medborgare i andra medlemsstater således kan antas underlätta deras rörlighet inom gemenskapen"[19]. Den nya formuleringen i artikel 7.2 syftar till att täcka domstolens definition.

---

[17] Dom av den 15.3.1989, Echternach och Moritz, mål C-389/87 och 390/87, REG s. 723 och dom av den 13.11.1990, Di Leo, mål C-308/89, REG s. 4185.

[18] Dom av den 30.9.1975, Cristini, mål C-32/75, REG s. 1085.

[19] Dom av den 27.5.1993, Schmid, mål 310/91, REG s. 3011 och dom av den 27.11.1997, Meints, mål 57/96, REG, s. 6689.

I artikel 7.3 har "yrkesskolor" ersatts med "yrkesutbildning", som bättre svarar mot den aktuella utbildningssituationen i medlemsstaterna. Denna artikel är av grundläggande vikt idag med tanke på det livslånga lärandets betydelse för att arbetstagarna hela tiden skall kunna anpassa sig till de industriella omställningarna och den tekniska utvecklingen.

Artikel 7.3 täcker de fall då arbetstagaren avbryter sitt yrkesutövande för att förbättra eller komplettera sin utbildning eller sin kompetens. Det är också möjligt att arbetstagaren beslutar att ändra sin yrkesinriktning till följd av industriella omställningar på arbetsmarknaden. Att utan åtskillnad ha tillgång till utbildning, och följaktligen till vidareutbildning, är alltid en faktor av avgörande betydelse för de anställdas anställbarhet och anpassningsbarhet. Denna bestämmelse är på så vis helt i linje med riktlinjerna för sysselsättning och slutsatserna från G8-mötet om anställbarhet[20]. Bestämmelsen tar vidare upp domstolens rättspraxis, som, vad gäller rätten till yrkesutbildning, har fastställt att "vissa av de rättigheter som är knutna till arbetstagarna garanteras de migrerande arbetstagarna även om dessa inte längre är engagerade i ett arbetsförhållande"[21].

Slutligen föreslås att begreppet tjänst som regleras av offentlig rätt i artikel 8.1 ersätts med "innebär myndighetsutövande och tillvaratagande av allmänna intressen på statlig eller lokal nivå", för att återge domstolens rättspraxis avseende artikel 48.4[22]. Att utesluta arbetstagare som är medborgare i en medlemsstat från deltagande i ledningen av organisationer som regleras av offentlig rätt kan inte göras generellt, vilket kunde utläsas av den tidigare formuleringen av artikel 8.1. Det är endast med hänvisning till den specifika karaktären på den funktion som skall utföras inom organisationen som regleras av offentlig rätt som man kan utesluta en arbetstagare som är medborgare i en medlemsstat.

Principen om likvärdiga situationer

En ny artikel 7.5 har tillfogats. Denna punkt syftar till att införliva principen om likvärdiga situationer för yrkesrelaterade ändamål. Principen utgör själva grunden till skapandet av ett område där arbetskraften kan röra sig fritt. Enligt denna princip kan arbetstagaren flytta med "sitt personliga och yrkesmässiga bagage" utan att drabbas av ekonomisk eller yrkesmässig skada eller förlust.

De erfarenheter som har gjorts vid tillämpningen av förordningen har visat på de svårigheter som arbetstagarna har haft att få rätt till vissa sociala och yrkesmässiga förmåner på grund av att de lagar och andra författningar som beaktats bara tar hänsyn till de omständigheter och händelser som ägt rum på det nationella territoriet.

Följaktligen finns det skatteavdrag för barn man har försörjningsbördan för som bara beviljas om barnen i fråga verkligen bor på det nationella territoriet. Befordringsgången i offentlig tjänst är avhängig åren i militärtjänsten, om denna gjorts under nationens fana.

---

[20] Londonkonferensen. Februari 1998.

[21] Dom i det ovannämnda Cristini-målet (punkt 11) och dom av den 21.6.1988, Lair, mål C 39/86, REG s. 3161.

[22] Se ovannämnda dom i Lawrie-Blum-målet.

En tjänstemans slutliga placering i befordringsgången beror på antalet tjänsteår, men bara i nationell offentlig tjänst.

I ovannämnda exempel, och i andra som behandlats i rättspraxis, har domstolen klart och tydligt uttalat sig för att samma slags personliga och yrkesmässiga omständigheter och händelser från andra medlemsstater skall erkännas[23].

Det bör noteras att principen om likvärdiga situationer kommer att kunna tillämpas särskilt för offentliganställda tjänstemän i medlemsstaterna. Det är just i dessa yrken, som är mycket strikt reglerade i vissa medlemsstater, som anställningsvillkoren beror på en rad omständigheter som klart avgränsas av stadgar och tjänsteföreskrifter.

I vissa fall är det dock kollektivavtal som fastställer kriterierna för fastställande av anställningsvillkor för offentliganställda tjänstemän. Dessa kollektivavtal brukar, som t.ex. tjänsteföreskrifter, endast innehålla hänvisningar till nationella omständigheter (t.ex. till nationella universitetsexamina, nationella utbildningar eller nationens militärtjänst). I mindre utsträckning kan kollektivavtalen för den privata sektorn också innehålla hänvisningar till nationella omständigheter för anställning och avlöning av arbetstagare.

I offentlig tjänst kan t.ex. militärtjänsten påverka tjänstemannens tjänsteklassplacering, eftersom åren i militärtjänst räknas med när antalet tjänsteår fastställs. I offentlig tjänst uppmuntras och kompenseras ofta tjänstemän som under karriären fortbildar sig eller skaffar sig akademiska kvalifikationer. Sådana akademiska kvalifikationer kan alltså påverka tjänstemännens lön eller befordringsgång. Slutligen har ofta kandidaternas akademiska och yrkesmässiga kvalifikationer stor betydelse för att de över huvud taget skall få tillträde till uttagningsproven.

Arbetstagarnas fria rörlighet kan inte fungera fullt ut om de migrerande arbetstagarna inte på samma sätt som de inhemska medborgarna för sin karriär kan använda sina akademiska, yrkesmässiga eller personliga (militärtjänsten) kvalifikationer från andra medlemsstater. Direktiven om erkännande av yrkeskvalifikationer är inte tillräckliga för att uppnå detta mål. Dessa direktiv tillämpas bara för tillträde till reglerade yrken. De tillämpas inte för erkännande av yrkesmässiga (eller personliga) kvalifikationer som inte är nödvändiga för att få tillträde till ett yrke, men som kan förbättra förutsättningarna för att kunna utöva det. Sålunda kan en arbetstagare åberopa ett direktiv om erkännande av yrkeskvalifikationer för att få tillträde till ett reglerat yrke, men han eller hon kan inte göra det för att bli befordrad om han eller hon har andra yrkesmässiga eller akademiska kvalifikationer.

Artikel 7.5 i förslaget syftar därför till att komma till rätta med denna situation, som för övrigt är föremål för ett stort antal klagomål hos kommissionen och framställningar hos Europaparlamentet. Formuleringen är av nödvändighet allmänt hållen eftersom det i praktiken rör sig om ett så stort antal situationer. Vidare måste det noteras att omsättandet av denna princip i praktiken är en fråga om politisk vilja från medlemsstaternas sida. Det ömsesidiga förtroendet kan svårligen tvingas på dem genom regleringar i en förordning. Det ankommer följaktligen på de nationella myndigheterna och på arbetsmarknadens

---

[23] Dom av den 15.10.1969, Ugliola, mål C-15/69, REG s. 363; dom av den 23.2.1994, Scholz, mål C-419/92, REG s. 505; dom av den 22.11.1995, Vougioukas, mål C-443/93, REG s. 4033; dom av den 15.1.1998, Schöning, mål C-15/96, ännu inte publicerad; dom av den 12.3.1998, kommissionen mot Grekland (ännu inte publicerad).

parter, vad gäller kollektivavtalen, att ha en öppen och flexibel attityd gentemot de migrerande arbetstagarna och deras personliga och yrkesmässiga omständigheter som härrör från andra medlemsstater.

Denna teknik att jämställa likvärdiga situationer är inte ny för medlemsstaterna, eftersom den används i stor utsträckning i samband med tillämpningen av förordning (EEG) nr 1408/71[24] om samordningen av systemen för social trygghet (sammanräkning av försäkringsperioder, anställningsperioder och bosättningsperioder för förvärvande av rätt till och beräkning av sociala trygghetsförmåner).

Gränsarbetare

Problematiken med arbetstagare som bor i en medlemsstat och arbetar i en annan är mer komplicerad än för migrerande arbetstagare i allmänhet eftersom dessa gränsarbetare ofta är underställda två rättssystem samtidigt och inte ett som fallet är med arbetstagare som bor i det land de arbetar i. Det är dock otvetydigt att förordning (EEG) nr 1612/68 skall tillämpas på gränsarbetare. I förordningen anges detta i beaktandesatserna och domstolen har klart och tydligt uttalat sig i denna riktning[25].

Gränsarbetarnas skatterättsliga och sociala ställning ger dock upphov till speciella problem som inte är de samma som för andra arbetstagare som omfattas av förordning (EEG) nr 1612/68 och som har utövat rätten till fri rörlighet. Domstolens rättspraxis har gjort det möjligt att fastställa gränsarbetarnas rättsliga ställning i skattehänseende[26] och vad gäller sociala förmåner[27] och social trygghet[28]. Trots rättspraxis är den rättsliga ställningen oviss i så måtto att medlemsstaterna inte alltid juridiskt och administrativt är i stånd att bemästra situationen för de arbetstagare som bor i en annan medlemsstat, där de har sina familjer och personliga intressen.

Europaparlamentet har också betonat vikten av gränsarbetet (Van Lancker-rapporten), även om parlamentet medger att proportionen gränsarbetare i förhållande till det totala antalet arbetstagare fortfarande är mycket liten (0,5 %). Gränsarbetet är dock av stort politiskt intresse eftersom det kan tjäna som måttstock för hur den europeiska integrationen fungerar, särskilt vad gäller skapandet av en enda stor arbetsmarknad (Van Lancker-rapporten).

Högnivågruppen har under Simone Veils ordförandeskap ägnat en del av sin slutrapport åt frågan om gränsarbetarna. Enligt gruppens bedömning krävs gemenskapsregler för att lösa frågan om bosatta och icke bosatta, med tanke på att de dubbelbeskattningsavtal som finns mellan medlemsstaterna inte löser problemen.

Som svar på dessa frågor tas gränsarbetarnas situation upp i artikel 7a. Denna bestämmelse, som av nödvändighet är allmänt hållen, utgör grunden för att stärka det

---

[24] EGT L 149, 5.7.1971.

[25] Ovannämnda dom i Meints-målet.

[26] Dom av den 8.5.1990, Biehl, mål C-175/88, s.1779; dom av den 14.2.1995, Schumacker, mål C-279/93); dom av den 11.8.1995, Wielockx, mål C 80/94, REG s. 2493.

[27] Ovannämnda dom i Meints-målet.

[28] Dom av den 12.6.1986, Miethe, mål 1/85, REG s. 1837.

rättsliga skyddet för gränsarbetarna. De huvudsakliga frågor som behandlas är hur man skall bestämma vilka fördelar och förmåner som gränsarbetaren har rätt till enligt lagstiftningen i det land där han eller hon är anställd. Denna lagstiftning är vanligtvis tänkt för arbetstagare som är bosatta i landet. Det är tänkt att gränsarbetaren i regel skall omfattas av samma förmåner som de i landet bosatta arbetstagarna.[29]

Under vissa omständigheter är det dock nödvändigt att fastställa om situationen för en arbetstagare som är bosatt i landet och för en som inte är bosatt i landet är objektivt jämförbar. Det gäller särskilt vid vissa skattemässiga fördelar.[30]Den objektiva jämförbarheten mellan olika situationer kan klart fastställas på grundval av faktiska omständigheter. Som grund för denna tolkning borde kommissionens rekommendation av den 21 december 1993 "om beskattning av vissa inkomster för icke bosatta i en medlemsstat" tjäna.

Det måste dock understrykas att artikel 7a till sin natur inte är sådan att den kommer att påverka tillämpningsområdet för förordning (EEG) nr 1408/71 om samordningen av systemen för social trygghet. Bestämmelserna i denna förordning (speciallag) har företräde framför förordning (EEG) nr 1612/68 (allmän lag), och det skall noteras att förordning (EEG) nr 1408/71 i vissa fall garanterar gränsarbetarna förmåner i bosättningsstaten snarare än i anställningsstaten. Artikel 42.2 i förordning (EEG) nr 1612/68 fastställer för övrigt att denna förordning inte skall påverka åtgärder som vidtagits i enlighet med artikel 51 i fördraget.

II. ÄNDRINGAR AV DIREKTIV 68/360/EEG

1. Arbetssökande och praktikanter

En av de viktigaste målsättningarna med ändringen av detta direktiv är att göra det lättare för arbetssökande att resa till andra medlemsstater och uppehålla sig där. Enligt domstolens rättspraxis[31] är det obestridligt att arbetstagarnas rätt till fri rörlighet innefattar rätt till uppehåll för att kunna söka arbete. Förordning (EEG) nr 1612/68 syftar till att få denna rättsliga verklighet att avspeglas i lagstiftningen. Direktiv 68/360/EEG bör ändras i samma anda.

Följaktligen preciseras i artikel 2.1 att den fria rörligheten innebär rätt att lämna en medlemsstats territorium för att söka arbete eller utföra yrkespraktik i en annan medlemsstat.

I samma anda läggs till artikel 8.1 ett nytt stycke d som föreskriver att medlemsstaterna tillerkänner arbetssökande uppehållsrätt utan att dessa behöver uppehållstillstånd. Uppehållsrätt tillerkänns en arbetssökande automatiskt för en period av sex månader. Rätten till uppehåll kan bibehållas efter denna period om den arbetssökande aktivt söker

---

[29] Se domstolens dom i Meints-målet.

[30] Se rättspraxis i målen Biehl och Schumacher (ovannämnda domar).

[31] Se ovannämnda domar i Antonissen-målet och målet kommissionen mot Belgien.

arbete och har rimliga möjligheter att finna ett arbete. Denna bestämmelse bygger direkt på domstolens rättspraxis när det gäller arbetssökande.[32]

Vidare är det sällan man på dagens arbetsmarknad finner en omedelbar anställningstrygghet. Följaktligen kan inträdet i yrkeslivet i en medlemsstat leda till att arbetstagare får varva tidsbegänsade anställningar med perioder av arbetslöshet. För att undvika de administrativa problem som denna typ av situation kan ge upphov till är det lämpligt att i artikel 6.4 föreskriva att arbetstagare från en medlemsstat som redan har ett tidsbegränsat uppehållstillstånd har rätt att automatiskt få detta förnyat även om han eller hon är arbetslös, under förutsättning att han eller hon försätter att söka arbete.

Det är också viktigt att fastställa att när en arbetssökande har beviljats arbetslöshetsunderstöd bör uppehållstillståndet vara giltigt under den tid han eller hon har rätt till detta stöd. Den arbetslöse som tas om hand av arbetsförmedlingen tillhör i sådana fall den nationella arbetsmarknaden, om än i egenskap av arbetssökande och skall därför ges rätt till uppehåll.

Slutligen är det viktigt att stryka artikel 7.2. En arbetstagare som har ett femårigt uppehållstillstånd befinner sig i situation i vilken han eller hon enligt gemenskapsrätten presumeras ha för avsikt att stanna i värdmedlemsstaten. Det faktum att han eller hon har förlorat sitt arbete undanröjer inte denna presumtion. En sådan arbetstagare skall följaktligen anses höra till den nationella arbetsmarknaden. Under dessa förutsättningar finns det ingen anledning att tidsbegränsa förlängningen av uppehållstillståndet.

I den föreslagna artikel 2.1 tas även praktikanter upp. Likaså föreskrivs i artikel 4.3 b att det räcker med ett intyg om yrkesutbildningspraktik för att få uppehållstillstånd. Som kommissionen hävdat i sin grönbok "Utbildning, yrkesutbildning och forskning. Hinder för rörligheten över gränserna" är det lämpligt att förbättra praktikanternas administrativa ställning. Vidareutbildning och lärlingskap i omskolningssyfte är grundläggande inslag i en aktiv sysselsättningspolitik som syftar till att förbereda arbetstagarna på framtida omställningar i industrin. Under sådana förutsättningar är det mycket viktigt att man undanröjer de administrativa hinder och den rättsliga osäkerhet som ofta omgärdar den fria rörligheten för praktikanterna, vilkas ställning mellan studerande och arbetstagare för närvarande inte har definierats. Att låta praktikanterna omfattas av förordning (EEG) nr 1612/68 påverkar inte deras skatterättsliga och sociala ställning, som lyder under medlemsstaternas behörighet. Utvidgningen av förordningen syftar endast till att göra det lättare för dem att få uppehållsrätt och till att garantera likabehandling i förhållande till inhemska praktikanter.

2. Familjemedlemmar

I förordning (EEG) nr 1612/68 har genom ändringen betydande förändringar införts vad gäller den migrerande arbetstagarens familjeställning, samtidigt som familjemedlemmarnas direkta och individuella rättigheter erkänns. Dessa ändringar bör därför införas även i direktiv 68/360/EEG.

---

[32] Se ovannämnda domar i Antonissen-målet och målet kommissionen mot Belgien.

Familjeåterförening

Ändringarna i förordning (EEG) nr 1612/68 syftar till att utvidga rätten till familjeåterförening samt avskaffa ålderskravet för barn och försörjningskravet för föräldrar och barn. Familjemedlemmar som försörjts av arbetstagaren eller ingått i samma hushåll som denne i ursprungslandet tillerkänns också rätt till familjeåterförening. Dessa ändringar tas upp i artikel 4.3 e.

I samma anda, för att underlätta familjeåterförening, föreslås slutligen en ny artikel 3.3. Denna bestämmelse syftar till att göra det lättare att få visum för familjemedlemmar från tredje land som redan är stadigvarande bosatta i någon medlemsstat. Dessa personers rätt att röra sig fritt inom unionen, om än endast i egenskap av familjemedlemmar, kan härledas direkt ur gemenskapsrätten. Visumkravet är inte längre absolut nödvändigt och under alla omständigheter har ett visum endast ett deklarativt värde och ger inte i sig upphov till denna rättighet. Följaktligen borde dessa familjemedlemmar, om de behöver visum, kunna skaffa det i den medlemsstat där de bor eller i den där de skall etablera sig tillsammans med arbetstagaren. Det är särskilt viktigt att undvika att familjemedlemmar som redan är stadigvarande bosatta i en medlemsstat tvingas återvända till sina ursprungsländer för att skaffa visum för uppehållstillstånd när de flyttar från en medlemsstat till en annnan tillsammans med en arbetstagare.

Detta förslag om visum grundar sig på ett realistiskt synsätt som tar hänsyn till de tekniska problemen med ett avskaffande av visumen. Detta står inte i strid med den reflektion som kommissionen har inlett om möjligheten att i framtiden helt avskaffa visumtvånget för familjemedlemmar till arbetstagare från en medlemsstat. Dessa familjemedlemmars rätt till uppehåll härleds, som nämnts ovan, direkt ur gemenskapsrätten i den mån familjemedlemmarna har rätt till återförening.

Fristående uppehållsrätt för familjemedlemmar

I sin nya skepnad syftar förordning (EEG) nr 1612/68 till att familjemedlemmar som har sambott med arbetstagaren på grundval av artikel 10 skall tillerkännas en fristående uppehållsrätt i händelse av äktenskapsskillnad. Så som nämnts ovan har denna fristående uppehållsrätt för familjemedlemmar som är medborgare i tredje land sin rättsliga grund i artikel 49 och är en ofrånkomlig följd av arbetstagarnas fria rörlighet.

På gemenskapsrättens nuvarande stadium är det odiskutabelt att den fria rörligheten innefattar ett visst mått av social integrering för arbetstagarens familj. Arbetstagarens flyttning, under utövandet av rätten till fri rörlighet, är inte bara ett yrkesrelaterat och ekonomiskt beslut, utan också ett familjebeslut. Under sådana omständigheter kan inte familjemedlemmarna för obestämd framtid betraktas som "bihang" till arbetstagaren, särskilt inte om familjen splittras på grund av att äktenskapet upplöses.

Den nya artikel 4a föreslås fastställa villkoren för att familjemedlemmarna skall kunna åtnjuta denna fristående rätt.

Denna bestämmelse rör familjemedlemmar som inte är medborgare i någon medlemsstat och som skulle bli helt skyddslösa vad beträffar uppehållsrätten om äktenskapet upplöstes (make från en icke-medlemsstat och familjemedlemmar från en icke-medlemsstat som omfattats av artikel 10 i förordning (EEG) nr 1612/68)

Familjemedlemmar från en medlemsstat garanteras uppehållsrätt i händelse av äktenskapsskillnad genom relevanta föreskrifter som är tillämpliga på arbetstagare, icke förvärvsarbetande eller studerande.

För erkännandet av denna uppehållsrätt i händelse av äktenskapsskillnad fastställs i artikel 4a ett villkor om tillräckliga ekonomiska medel och sjukförsäkring för familjemedlemmar som inte förvärvsarbetar. För anställda familjemedlemmar är villkoren för bosättning de samma som för arbetstagare från en medlemsstat i den mån direktiv 68/360/EEG är tillämpligt på dem.

Det bör noteras att denna rättsliga utveckling är ett grundläggande inslag i integrationspolitiken för Europeiska unionens lagliga invandrare. Kommissionen har klart och tydligt markerat denna politiska prioritering i sitt meddelande av den 23 februari 1994 om invandringspolitik och asyl[33]. Kommissionen betonar i detta meddelande att "integrationen består i att erbjuda invandrarna och deras barn möjligheten att leva ett normalt liv i värdlandet". Längre fram uppger kommissionen:

"124. En lyckad integrationspolitik måste med nödvändighet bestå av flera inslag. Det första grundläggande inslaget är utsikten att uppnå den trygghet som följer med ställningen som stadigvarande bosatt. Tryggheten i vistelsen och ställningen som stadigvarande bosatt för alla dem som uppfyller stabilitetskriterierna är nödvändiga förutsättningar för en lyckad integration..."

Familjemedlemmarnas rättsliga skydd, oavsett deras nationalitet, bör därför ses inte bara som en rättslig målsättning, på grundval av artikel 48, utan också som en politisk och social målsättning. Det är dock helt klart att medborgare från tredje land på gemenskapsrättens nuvarande stadium inte åtnjuter rätt till fri rörlighet och ändringarna i förordning (EEG) nr 1612/68 och direktiv 68/360/EEG kan inte skapa en sådan rätt.

3. Stärkande av uppehållsrätten och förenkling av de administrativa förfarandena

Domstolen har vid flertalet tillfällen påpekat att det inte är de administrativa dokumenten som ger upphov till uppehållsrätten. Det är följaktligen viktigt att förenkla de administrativa förfarandena för att undvika att dessa hindrar utnyttjandet av denna rätt.

Artikel 6.1 b föreskriver att uppehållstillstånd som är giltiga i fem år eller mer skall förlängas automatiskt. För att öka tryggheten för den migrerande arbetstagaren och hans eller hennes familj föreslås att förlängningen skall ske för tio år i taget. Vissa medlemsstater beviljar redan idag uppehållstillstånd som gäller i tio år.

Artikel 6.2 har av sociala och rättsliga skäl kompletterats för att föreskriva att avbrott i vistelsen på grund av medicinska skäl, moderskap, studier eller utlandsstationering inte skall påverka uppehållsrätten.

---

[33] KOM(94) 23 slutlig.

I linje med högnivågruppens slutsatser innehåller artikel 6.3 sista stycket en viktig nyhet. Denna artikel föreskriver att uppehållstillstånd skall beviljas för fem år om arbetstagaren under en period av 18 månader innehaft flera anställningar på mindre än ett år. Dagens system tvingar arbetstagaren att söka nytt uppehållstillstånd varje gång han eller hon blir anställd på kortare tid än ett år. Sålunda kan en arbetstagare under flera år få åtskilliga tidsbegränsade uppehållstillstånd utan att någonsin få rätt till ett femårigt uppehållstillstånd som kan förlängas, om han eller hon inte skriver på ett avtal om tillsvidareanställning. Rekvisitet i den nya artikeln att man ska ha arbetat tolv månader under en artonmånadersperiod syftar till att undvika att man samlar på sig korta anställningsperioder under lång tid.

I artikel 9.3 föreskrivs att medlemsstaterna skall närma sina administrativa förfaranden för beviljande av uppehållstillstånd till de existerande förfarandena för erhållande av nationella identitetshandlingar. Detta administrativa närmande, som i sig skulle kunna minska byråkratin, skulle dessutom ha fördelen av att stärka känslan av att vara unionsmedborgare och av att tillhöra Europa.

För att göra unionsmedborgarskapet mer påtagligt föreslås att benämningen på uppehållstillståndet i artikel 4 ändras genom att formuleringen "uppehållstillstånd för medborgare i Europeiska unionen" införs. Direktivets bilaga ändras på samma sätt.

Slutligen kan en arbetstagare från en medlemsstat och hans eller hennes familjemedlemmar förlora uppehållsrätten genom tillämpning av åtgärder med hänsyn till den allmänna ordningen eller den allmänna säkerheten. Eftersom denna översyn av uppehållsrätten för och behandlingen av arbetstagare och deras familjemedlemmar syftar till att dessa personer skall integreras fullt ut i värdmedlemsstaten, föreslås en begränsning av räckvidden av avvisningsförfarandena.

Därför läggs ett andra stycke till i artikel 10 för att begränsa tillämpningen av avvisningsförfaranden i de fall då den berörda personen är helt integrerad i värdmedlemsstaten och har speciella sociala och kulturella band eller familjeband till den medlemsstat där han eller hon är bosatt.

Förslag till
EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS FÖRORDNING

om ändring av rådets förordning (EEG) nr 1612/68
för fri rörlighet inom gemenskapen för arbetstagare

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DENNA FÖRORDNING,

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 49 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag,[34]

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande,[35]

enligt förfarandet i artikel 189b i fördraget,[36] och

av följande skäl:

1. Det är viktigt att se till att den rättsliga ställningen för de arbetstagare från en medlemsstat och deras familjemedlemmar som flyttar för att arbeta i en annan medlemsstat anpassas till den europeiska integrationsutvecklingen.

2. Genom artikel 8 i fördraget införs ett unionsmedborgarskap. Den fria rörligheten för arbetstagarna utgör en väsentlig del av detta medborgarskap.

3. För att gemenskapen, på det sätt som anges i rådets resolution av den 15 december 1997 om riktlinjer för sysselsättningen under 1998[37], skall kunna bidra till den nationella sysselsättningspolitiken krävs en fullständigt fri rörlighet för arbetstagarna. Rörligheten är ett viktigt redskap för att öka arbetstagarnas anpassningbarhet och anställbarhet, eftersom den ger tillträde till utbildning i andra medlemsstater och en möjlighet att skaffa yrkeserfarenhet från andra medlemsstater.

4. Det är nödvändigt att anpassa bestämmelserna i rådets förordning (EEG) nr 1612/68[38], senast ändrad genom förordning (EEG) nr 2434/92[39], till gemenskapens nya socioekonomiska och politiska sammanhang. Det är också viktigt att införliva de principer som kan härledas ur rättspraxis på detta område från Europeiska gemenskapernas domstol i lagstiftningen.

---

[34] EGT C ...
[35] EGT C ...
[36] EGT C ...
[37] EGT C 30, 28.1.1998, s. 1.
[38] EGT L 257, 19.10.1968, s. 2.
[39] EGT L 245, 26.8.1992, s. 1.

5. Diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning utgör ett hinder för den fria rörligheten för arbetstagare och deras familjemedlemmar. Integrationen i värdmedlemsstaten av arbetstagare som utövar sin rätt till fri rörlighet och av deras familjer kan försvåras påtagligt av sådan diskriminering. Det är därför viktigt att förbjuda sådan diskriminering inom tillämpningsområdet för förordning (EEG) nr 1612/68.

6. Fri rörlighet för arbetstagare innebär att de migrerande arbetstagarna och deras familjemedlemmar verkligen integreras fullt ut. Familjeåterföreningen bör utvidgas för att undvika att familjen splittras på grund av att arbetstagaren utövar sin rätt till fri rörlighet.

7. Integrationen av familjemedlemmarna kan inte bli en realitet utan en rättslig integration. Det är därför nödvändigt att tillerkänna familjemedlemmarna direkta rättigheter så att de kan hävda sin rätt till likabehandling direkt, samtidigt som rättigheterna även fortsättningsvis skall vara knutna till ställningen som familjemedlem.

8. Särskilt de familjemedlemmar som inte är unionsmedborgare får inte vara helt utan rättsligt skydd i fråga om uppehållsrätten i händelse av äktenskapsskillnad. De måste därför garanteras rätt till uppehåll i värdmedlemsstaten efter det att de varit bosatta där under en period av tre år, eftersom det därefter är rimligt att anta att de i tillräcklig utsträckning har integrerats i värdmedlemsstaten.

9. För att den grundläggande rätten till fri rörlighet för arbetstagare verkligen skall kunna utövas och för att förbättra villkoren för att sysselsättningstillfällen skall kunna skapas inom gemenskapen, är det nödvändigt att undanröja de hinder som ännu finns kvar för arbetstagarnas fria rörlighet när det gäller individuella rättigheter, särskilt de som härleds ur det faktum att territorialitetsvillkoret begränsar tillämpningen av likabehandlingen och gör det svårt att ta hänsyn till personliga och yrkesmässiga omständigheter, när dessa härrör från en annan medlemsstat än den där anställningen finns.

10. Sysselsättningsläget i gemenskapen och riktlinjerna för sysselsättningen gör att det är nödvändigt att se till att arbetstagarna har möjlighet att röra sig fritt inom gemenskapen för att söka anställning eller göra yrkesutbildningspraktik. Det är viktigt att arbetstagarna har tillgång till alla former av omskolning så att deras anställbarhet och anpassningsbarhet kan öka.

11. Förordning (EEG) nr 1612/68 bör ändras i enlighet härmed.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE:

Artikel 1

Förordning (EEG) nr 1612/68 ändras på följande sätt:

1) Artikel 1.1 skall ersätts av följande:

"1. Varje medborgare i en medlemsstat skall, oavsett var han eller hon har sitt hemvist, ha rätt att söka anställning, göra yrkesutbildningspraktik, ta anställning och arbeta inom en annan medlemsstats territorium, i enlighet med de villkor som enligt lagar och andra författningar om anställning gäller för medborgare i denna stat."

2) Följande artikel skall införas som artikel 1 a:

"Artikel 1a

Inom denna förordnings tillämpningsområde är all diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionhinder, ålder eller sexuell läggning förbjuden."

3) I artikel 5 skall följande andra stycke läggas till:

"Han eller hon skall också på samma villkor som medlemsstatens egna medborgare ha tillgång till anställningsstöd för att utföra ett arbete eller genomgå en yrkesutbildningspraktik."

4) Artikel 7 skall ändras på följande sätt:

a) Punkterna 1, 2 och 3 skall ersättas med följande:

"1. En arbetstagare som är medborgare i en medlemsstat får inte på grund av sin nationalitet behandlas annorlunda inom de övriga medlemsstaternas territorium än de inhemska arbetstagarna i fråga om anställnings- och arbetsvillkor, t.ex. vad avser hälsa, säkerhet och hygien, lön, uppsägning eller omskolning, återinsättande i arbete eller återanställning, om han eller hon skulle bli arbetslös eller helt eller delvis arbetsoförmögen.

2. En arbetstagare som är medborgare i en medlemsstat skall åtnjuta samma ekonomiska, skattemässiga, sociala, kulturella eller andra förmåner som landets egna medborgare.

3. En arbetstagare som är medborgare i en medlemsstat skall, med stöd av samma rättighet och på samma villkor som landets egna arbetstagare, ha tillgång till yrkesutbildning och annan utbildning på alla nivåer, även på högskolenivå, samt till omskolning, fortbildning och omplacering".

b) Följande punkt 5 skall läggas till:

"5. Om fastställande av arbetsvillkor, befordringsgång eller beviljande av vissa förmåner för arbetstagare i en medlemsstat är beroende av vissa omständigheter eller händelser, skall samma verkan uppnås eller samma förmåner beviljas på grundval av jämförbara omständigheter eller händelser från en annan medlemsstat."

5) Följande artikel skall införas som artikel 7a:

"Artikel 7a

Medlemsstaterna får inte neka en arbetstagare, som är medborgare i en medlemsstat och som arbetar på en medlemsstats territorium, men som är bosatt utanför denna medlemsstats territorium, de fördelar som avses i artikel 7.2."

6) I artikel 8.1 första stycket skall den andra meningen ersättas med följande:

"Arbetstagaren får uteslutas från deltagande i ledningen av organisationer som regleras av offentlig rätt och från att inneha en tjänst som regleras av offentlig rätt endast i den mån tjänsten i fråga innebär myndighetsutövning och tillvaratagande av allmänna intressen när det gäller förvaltning på statlig eller lokal nivå."

7) I artikel 9.1 skall punkt 1 ersättas med följande:

"1. En arbetstagare som är medborgare i en medlemsstat och som är anställd inom en annan medlemsstats territorium skall åtnjuta alla rättigheter och förmåner som beviljas landets medborgare i bostadsfrågor, även omfattande rätten att äga den bostad han eller hon behöver samt finansieringsmedel och bidrag".

8) Följande artikel skall införas som artikel 9a:

"Artikel 9a

Bestämmelserna i artiklarna 7, 8 och 9 skall tillämpas på varje medborgare i en medlemsstat som arbetar inom en medlemsstats territorium och som av sin arbetsgivare blivit stationerad inom en annan medlemsstats territorium eller i tredje land, liksom på den arbetstagare som är medborgare i en medlemsstat och som är anställd i tredje land om arbetstagarens anställningsförhållande har tillräcklig anknytning till en medlemsstats rättsordning".

9) Artiklarna 10 och 11 skall ersättas med följande:

"Artikel 10

1. Följande personer skall, oavsett sin nationalitet, ha rätt att bosätta sig tillsammans med en arbetstagare som är medborgare i en medlemsstat och som är anställd i en annan medlemsstats territorium:

a) Arbetstagarens make, liksom varje person som i värdmedlemsstatens lagstiftning likställs med make och deras barn.

b) Föräldrarna till arbetstagaren och dennes make.

c) Varje annan medlem av arbetstagarens eller dennes makes familj, om de är beroende av arbetstagaren för sin försörjning eller ingår i arbetstagarens hushåll i den medlemsstat arbetstagaren kommer ifrån.

2. Medlemsstaterna skall underlätta mottagandet av alla familjemedlemmar som inte avses i punkt 1, om de är beroende av en arbetstagare som avses i punkt 1 eller ingår i hans eller hennes hushåll i det land arbetstagaren kommer ifrån.

3. Familjemedlemmar som på grundval av punkterna 1 och 2 har uppehållsrätt i en medlemsstat skall åtnjuta alla de ekonomiska, skattemässiga, sociala, kulturella och övriga förmåner som de inhemska medborgarna åtnjuter.

4. Om äktenskapet upplöses, skall de familjemedlemmar som avses i denna artikel och som inte är medborgare i en medlemsstat få behålla sin uppehållsrätt i den medlemsstat där de är bosatta, under förutsättning att de under en period av tre på varandra följande år har varit bosatta i landet i fråga på grundval av denna artikel.

Villkoren för utfärdande av uppehållstillstånd åt dessa familjemedlemmar efter en äktenskapsskillnad fastställs i artikel 4a i rådets direktiv 68/360/EEG.*

Artikel 11

De familjemedlemmar som avses i artikel 10 till en medborgare i en medlemsstat som inom en medlemsstats territorium är anställd eller driver egen rörelse, skall ha rätt att ta anställning eller driva egen rörelse inom hela denna stats territorium, i enlighet med de lagar och andra författningar om anställning som gäller för de inhemska arbetstagarna i denna stat. Om äktenskapet upplöses skall denna rätt kvarstå, under förutsättning att den sökande har varit bosatt i landet i enlighet med vad som föreskrivs i artikel 10.1 under en period av minst tre på varandra följande år.

* EGT L 257, 19.10.1968, s. 13"

10) I artikel 12 skall första stycket ersättas med följande:

"De familjemedlemmar som avses i artikel 10 till en arbetstagare som är medborgare i en medlemsstat och som är eller har varit anställd inom en annan medlemsstats territorium, skall ha tillträde till denna stats allmänna skolor, lärlings- och yrkesutbildningar, även på högskolenivå, på samma villkor som medborgarna i denna stat, om de är bosatta inom denna stats territorium".

Artikel 2

Denna förordning träder i kraft den tjugonde dagen efter det att den har offentliggjorts i *Europeiska gemenskapernas officiella tidning*.

Denna förordning är till alla delar bindande och direkt tillämplig i alla medlemsstater.

Utfärdad i Bryssel den

På Europaparlamentets vägnar	På rådets vägnar
Ordförande	Ordförande

Förslag till
EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om ändring av rådets direktiv 68/360/EEG om avskaffande av restriktioner för rörlighet och bosättning inom gemenskapen för medlemsstaternas arbetstagare och deras familjer

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 49 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag,[40]

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande,[41]

enligt förfarandet i artikel 189b i fördraget[42], och

av följande skäl:

1. Rådets direktiv 360/68/EEG[43], senast ändrat genom Anslutningsakten för Finland, Österrike och Sverige fastställer de villkor på vilka vissa restriktioner för resa och uppehåll avskaffas för dem som omfattas av rådets förordning (EEG) nr 1612/68, om arbetskraftens fria rörlighet inom gemenskapen[44], senast ändrad genom Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr [...][45].

2. Förordning (EEG) nr 1612/68 har ändrats bland annat för att den personkrets den omfattar skall utvidgas. Till följd av detta behöver bestämmelserna i direktiv 68/360/EEG anpassas till dessa ändringar, såväl vad gäller arbetstagarna och deras familjemedlemmar som är unionsmedborgare som vad gäller familjemedlemmar som inte är unionsmedborgare.

3. De arbetssökandes administrativa ställning har inte alltid varit helt klar, även om de har omfattats av artikel 48 i fördraget och av förordning (EEG) nr 1612/68, som Europeiska gemenskapernas domstol vid ett flertal tillfällen har fastslagit. Det är följaktligen nödvändigt att preciséra deras rätt till uppehåll för att söka en anställning, för den period som krävs för detta ändamål, utan att de skall behöva skaffa uppehållstillstånd.

---

[40] EGT C ...
[41] EGT C ...
[42] EGT C ...
[43] EGT L 257, 19.10.1968, s. 13.
[44] EGT L 257, 19.10.1968, s. 2.
[45] EGT L ...

4. Det bör vara möjligt att räkna samman flera vistelser för erhållande av ett femårigt uppehållstillstånd, om arbetstagaren har haft flera anställningar som sammanlagt varat mer än tolv månader under en sammanhängande vistelse på mer än 18 månader. Denna ändring är av stor betydelse för den tillfälliga migrationen, liksom för att svara mot verkligheten på arbetsmarknaden i gemenskapen, där det inte alltid är möjligt för arbetstagarna att få en fast anställning redan första gången man får ett anställningskontrakt.

5. En arbetstagare som varit bosatt inom en medlemsstats territorium under en period på fem år bör ha rätt att automatiskt få sitt uppehållstillstånd förnyat för tio år i taget. Förfarandet för beviljande av uppehållstillstånd bör förenklas och eventuellt närmas förfarandena för nationella identitetshandlingar.

6. Utvisning av arbetstagare som är medborgare i en medlemsstat eller av deras familjemedlemmar av hänsyn till den allmänna ordningen eller säkerheten är en drastisk åtgärd som allvarligt kan skada personer som, genom att utöva de fri- och rättigheter fördraget tillerkänner dem, verkligen har integrerats i värdmedlemsstaten. Därför bör räckvidden av sådana åtgärder begränsas och hänsyn tas till graden av integration och till vilka ekonomiska band och familjeband som den person har som blir utsatt för sådana åtgärder.

7. Beviljandet av att bevilja en direkt uppehållsrätt för familjemedlemmar som under tre på varandra följande år har varit bosatta i medlemsstaten i fråga har införts i förordning (EEG) nr 1612/68. Detta behöver följaktligen införas i direktiv 68/360/EEG för att villkoren för erkännandet av denna rätt skall kunna fastställas.

8. Direktiv 68/360/EEG bör ändras i enlighet härmed.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE:

Artikel 1

Direktiv 68/360/EEG ändras på följande sätt:

1) I artikel 2.1 skall första meningen ersättas med följande:

"Medlemsstaterna skall ge de medborgare som avses i artikel 1 rätt att lämna deras territorium för att söka arbete, göra yrkesutbildningspraktik eller ta anställning och arbeta inom en annan medlemsstats territorium."

2) I artikel 3.2 skall följande stycke läggas till:

"Medlemsstaterna skall göra det möjligt för familjemedlemmar som är medborgare i tredje land och som är stadigvarande bosatta i en medlemsstat att få de visum som krävs eller andra motsvarande handlingar i den medlemsstat i vilken de var bosatta eller i den medlemsstat i vilken de skall etablera sig

tillsammans med en arbetstagare i enlighet med artikel 10 i förordning (EEG) nr 1612/68."

3) Artikel 4 skall ändras på följande sätt:

a) I punkt 2 skall orden "uppehållstillstånd för medborgare i en medlemsstat i EEG" ersättas med "uppehållstillstånd för medborgare i Europeiska unionen".

b) Punkt 3 skall ändras på följande sätt:

i) I den inledande meningen skall orden "uppehållstillstånd för en medborgare i en av EEG:s medlemsstater" ersättas med orden "uppehållstillstånd för medborgare i Europeiska unionen".

ii) Led b skall ersättas med följande:

"b) en bekräftelse på anställning från arbetsgivaren eller ett intyg om anställning eller yrkesutbildningspraktik."

iii) Led c skall ersättas med följande:

"c) i de fall som avses i artikel 10.1 c och 10.2 i förordning (EEG) nr 1612/68, en handling utfärdad av behörig myndighet i ursprungslandet eller det land de senast kommer ifrån, som intygar att de för sin försörjning är beroende av arbetstagaren, eller att de ingår i hans eller hennes hushåll i landet i fråga."

4) Följande artikel skall införas som artikel 4a:

"Artikel 4a

1. I händelse av äktenskapsskillnad skall medlemsstaterna i enlighet med punkterna 2 och 3 i denna artikel ge familjemedlemmar till en arbetstagare från en medlemsstat rätt till uppehåll på sitt territorium, även om familjemedlemmarna inte är medborgare i en medlemsstat, om de har varit bosatta i medlemsstaten under tre på varandra följande år på grundval av artikel 10 i förordning (EEG) nr 1612/68.

2. De familjemedlemmar som inte är förvärvsarbetande skall beviljas rätt till uppehåll om de kan styrka att de förfogar över tillräckliga ekonomiska medel för sin försörjning och för de personer som är beroende av dem för sin försörjning samt att de har en heltäckande sjukförsäkring i den medlemsstat i vilken de är bosatta.

Bestämmelserna i rådets direktiv 90/364/EEG* om bestämmande av tillräckliga tillgångar samt om uppehållstillståndens giltighetstid och förlängning skall på motsvarande sätt tillämpas vid tillämpningen av första stycket.

3. De familjemedlemmar som förvärvsarbetar i enlighet med artikel 11 i förordning (EEG) nr 1612/68 skall beviljas rätt till uppehåll om de uppvisar ett anställningskontrakt, ett anställningsintyg eller ett intyg på att de driver en

egen rörelse. Artiklarna 6-9 i detta direktiv skall på motsvarande sätt tillämpas på uppehållstillståndens giltighetstid och villkoren för förlängning.

4. Frånvaro som inte överstiger sex månader i följd och frånvaro på grund av militärtjänst, studier, moderskap eller medicinska skäl skall inte räknas som avbrott i vistelsen vid sammanräkningen av de tre år som avses i punkt 1.

• EGT L 180, 13.7.1990, s. 26."

5) Artikel 6 skall ändras på följande sätt:

a) Punkt 1 b skall ersättas med följande:

"b) skall vara giltigt minst fem år från dagen för utfärdandet och kunna förnyas automatiskt för tioårsperioder."

b) Punkt 2 skall ersättas med följande:

"2. Avbrott i bosättningen vilket inte överstiger sex månader i följd och frånvaro för militärtjänst eller på grund av medicinska skäl, moderskap, studier eller utlandsstationering skall inte påverka giltigheten av ett uppehållstillstånd."

c) I punkt 3 skall följande stycke läggas till efter första stycket:

"Om arbetstagaren har haft flera på varandra följande tidsbegränsade anställningar som tillsammans varat mer än tolv månader under en vistelse på 18 månader, skall värdmedlemsstaten till honom eller henne utfärda ett sådant uppehållstillstånd som avses i punkt 1, under förutsättning att arbetstagaren uppvisar en bekräftelse på anställning från arbetsgivaren eller ett anställningsintyg, även om det rör sig om en anställning som är kortare än ett år."

d) Följande punkt 4 skall läggas till:

"4. Utan att det påverkar vad som föreskrivs i artikel 8.1 d, skall den arbetstagare som blivit arbetslös efter att ha arbetat i en medlemsstat och som har ett sådant uppehållstillstånd som avses i punkt 3 första stycket ha rätt att automatiskt få sitt uppehållstillstånd förnyat för perioder om minst sex månader, under förutsättning att han eller hon söker arbete.

Utan att det påverkar tillämpningen av första stycket, skall uppehållstillståndet, om personen i fråga har beviljats rätt till arbetslöshetsunderstöd, förnyas automatiskt tills rätten till arbetslöshetsunderstöd upphör."

6) Artikel 7 skall ersättas med följande:

"Artikel 7

Ett giltigt uppehållstillstånd får inte återkallas enbart på grund av att arbetstagaren inte längre är anställd, vare sig orsaken är att han eller hon är tillfälligt oförmögen att arbeta på grund av sjukdom, olycksfall eller moderskap, eller att han eller hon är ofrivilligt arbetslös och detta bekräftats av behörig arbetsförmedling.

Om uppehållstillståndet går ut under den tid som arbetstagaren är arbetsoförmögen, skall det förnyas automatiskt i enlighet med artikel 6."

7) I artikel 8.1 skall följande led d läggas till:

"d) En medborgare i en medlemsstat som söker arbete inom medlemsstaternas territorium. Om sökandet efter arbete drar ut på tiden mer än sex månader, kan medlemsstaten kräva att den arbetssökande styrker att han eller hon aktivt söker arbete och att han eller hon har rimliga förutsättningar att hitta ett arbete."

8) Artikel 9 skall ändras på följande sätt:

a) Punkt 1 skall ersättas med följande:

"1. De uppehållstillstånd som utfärdas till dem som omfattas av detta direktiv skall utfärdas och förnyas gratis eller mot betalning av ett belopp som inte är högre än de avgifter och skatter som tas ut vid utfärdandet av identitetskort till landets egna medborgare."

b) Punkt 3 skall ersättas med följande:

"3. Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som krävs för att i möjligaste mån närma förfarandena för utfärdande av de uppehållstillstånd som avses i detta direktiv till de existerande förfarandena för utfärdande av nationella identitetshandlingar eller motsvarande nationella handlingar."

9) Artikel 10 skall ersättas med följande:

"Artikel 10

Medlemsstaterna får inte avvika från detta direktivs bestämmelser utom med hänsyn till allmän ordning, säkerhet och hälsa.

För att begränsa räckvidden av de undantag som avses i första stycket skall medlemsstaterna vid tillämpningen av dessa ta hänsyn till i vilken utsträckning den person som berörs av dessa undantagsåtgärder har integrerats i medlemsstaten.

För att fastställa graden av integration i den medlemsstat där personen i fråga är bosatt, skall medlemsstaterna ta hänsyn till sådana omständigheter som till exempel att den berörda personen är född i staten i fråga, att han eller hon gjort

merparten av sina studier där eller att han eller hon har starka kulturella, sociala eller yrkesmässiga band eller starka familjeband till denna stat."

Artikel 2

1. Medlemsstaterna skall sätta i kraft de bestämmelser som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 31 december 2000 och skall genast underrätta kommissionen om detta.

   När en medlemsstat antar dessa bestämmelser skall de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

2. Medlemsstaterna skall till kommissionen överlämna texterna till de bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

Artikel 3

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska gemenskapernas officiella tidning.*

Artikel 4

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den

På parlamentets vägnar

Ordförande

På rådets vägnar

Ordförande

ANDRA DELEN

Förslag till
EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS BESLUT

om inrättande av en rådgivande kommitté för fri rörlighet och social trygghet för arbetstagare inom gemenskapen och om ändring av rådets förordningar (EEG) nr 1612/68 och (EEG) nr 1408/71

MOTIVERING

1. Behovet av det föreslagna beslutet

I förordning (EEG) nr 1612/68 och förordning (EEG) nr 1408/71 föreskrivs att en rådgivande kommitté med tre parter inrättas för att granska frågor som rör den fria rörligheten för arbetstagare respektive samordningen av systemen för social trygghet. Dessa två kommittéer, som har existerat i över tjugo år, är de gemenskapsinstanser där kommissionen, medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter i betydande grad bidrar till den fria rörligheten.

För att dessa två kommittéer skall fungera bättre och för att de ekonomiska och mänskliga resurserna skall utnyttjas mer rationellt, har arbetsmarknadens parter begärt att kommittéerna skall slås ihop.

I meddelandet om den sociala dialogen av den 18 september 1996 tar kommissionen upp arbetsmarknadsparternas begäran om en översyn av de uppgifter och funktioner som kommittén för den fria rörligheten och kommittén för den sociala tryggheten skall ha[46]. Arbetsmarknadens parter rekommenderade på yrkesövergripande nivå (juni 1993) att dessa båda kommittéer, liksom andra kommittéer, borde ses över.

I meddelandet av den 12 november 1997 om en handlingsplan för arbetstagarnas fria rörlighet, tillkännagav kommissionen sin avsikt att lägga fram förslag till en sådan översyn. Detta förslag behandlas på nytt i kommissionens meddelande av den 20 maj 1998 "Anpassa och främja den sociala dialogen på gemenskapsnivå"[47].

Detta förslag till beslut är ett svar på arbetsmarknadsparternas begäran.

Kommissionen ansåg vidare i sin handlingsplan om den fria rörligheten att det är nödvändigt att ha ett övergripande förhållningssätt till den fria rörligheten för att denna skall kunna införlivas i gemenskapens politik och behörighet, särskilt i den nationella sysselsättningspolitiken. Genom undertecknandet av Amsterdamfördraget kommer Europeiska unionen att uppmanas att bidra allt mer i frågor som rör sysselsättningen i Europa.

I detta perspektiv är det nödvändigt att placera den fria rörligheten i den europeiska integrationens ekonomiska och politiska kontext. Sammanslagningen av kommittén för fri rörlighet och kommittén för social trygghet kommer att skapa en ny instans där man kommer att kunna samla arbetsmarknadsparternas bidrag till detta nya övergripande förhållningssätt till den fria rörligheten.

Utan att det påverkar de nuvarande kommittéernas kontinuitet, kommer den nya rådgivande kommittén att ha en ny politisk uppgift som sträcker sig längre än till tekniska frågor för att tjäna som diskussionsforum för frågor som rör rörligheten i Europa. Samtidigt kräver de nya sociala, demografiska, politiska och ekonomiska

---

[46] KOM(96) 448 slutlig.

[47] KOM(1998) 322 slutlig.

perpektiven ett nytt förhållningssätt till arbetstagarnas rörlighet inom Europeiska unionen.

2. Rättslig grund

Detta beslut grundar sig på artiklarna 49, 51 och 235 i fördraget. Artiklarna 49 och 51 i fördraget utgör den rättsliga grunden för förordning (EEG) nr 1612/68 respektive förordning (EEG) nr 1408/71, genom vilka de nuvarande kommittéerna inrättats. Ändringen av dessa förordningar för att skapa en ny sammanslagen rådgivande kommitté kräver följaktligen att ovannämda rättsliga grund används.

Den nya rådgivande kommittén skall även vara behörig att diskutera och analysera frågor som rör ställningen i Europeiska unionen för arbetstagare som är medborgare i tredje land och som inte är familjemedlem till en medborgare i gemenskapen.

På gemenskapsrättens nuvarande stadium erbjuder inte artiklarna 49 och 51 någon rättslig grund vid behandling av frågor som rör medborgare från tredje land. Följaktligen är det nödvändigt att åberopa artikel 235 för att ge den nya rådgivande kommittén denna behörighet. Artikel 235 används sålunda som supplementär rättslig grund, så till vida att den nya kommitténs behörighet i frågor som rör medborgare i tredje land är av avgörande betydelse. I det nya Amsterdamfördraget nämns, inom ramen för gemenskapens behörighetsområden, sålunda särskilt rättigheter och förpliktelser i EU för medborgare från tredje land. Den nya kommitténs behörighet skulle snart bli otillräcklig om den inte skulle kunna behandla frågor som gäller medborgare från tredje land.

3. Sammansättning av den rådgivande kommittén för fri rörlighet och social trygghet

Den sammansättning och den arbetsordning som föreslås bygger i stort på de regler som redan existerar för de två nuvarande rådgivande kommittéerna. Sammansättningen är identisk i fråga om de tre parterna och antalet medlemmar. Vid utnämningen av nya medlemmar är det viktigt att behålla expertkunskap och företrädare från båda de berörda områdena, den fria rörligheten och den sociala tryggheten, eftersom varje område har sin särart.

Av detta skäl föreslås i artikel 3 att regeringarna skall företrädas av en medlem i den tekniska kommittén för fri rörlighet och av en medlem från Administrativa kommissionen för social trygghet för migrerande arbetare.

Erfarenheterna har vidare visat att en mandatperiod på två år är alltför kort för att kommittémedlemmarna skall kunna arbeta effektivt. Därför föreslås att mandatperioden skall förlängas till fyra år, så som är fallet med andra kommittéer.

För att förenkla utnämningsreglerna har det ansetts vara lämpligt att föreskriva att medlemsstaterna skall meddela namnen på de nationella företrädarna direkt till kommissionen.

Slutligen föreslås i artikel 2.3 att medlemsstaterna skall anstränga sig för att se till att fördelningen mellan kvinnor och män blir balanserad i kommitténs sammansättning. Denna klausul svarar mot anvisningarna i det fjärde ramprogrammet för lika möjligheter, vilket föreskriver att jämställdhetspolitiken skall integreras i den övriga gemenskapspolitiken (s.k. mainstreaming).

4. Den rådgivande kommitténs uppgifter

Vad gäller den rådgivande kommitténs uppgifter skall den rådgivande kommittén utföra de uppgifter som de två nuvarande kommittéerna tidigare har utfört.

Det är vidare viktigt att understryka att sysselsättningen kommer att uppta en väsentlig del av den nya kommitténs uppgifter. Den rådgivande kommittén skall ha som en av sina huvudsakliga uppgifter att betona rörlighetens betydelse för den nationella sysselsättningspolitiken. Som nämnts ovan bör man ha ett övergripande förhållningssätt till arbetstagarnas rörlighet, för att man skall kunna påvisa kopplingen mellan arbetstagarnas rörlighet och den nationella sysselsättningspolitiken och rörlighetens betydelse för densamma.

Samordningen av medlemsstaternas nationella sysselsättningspolitik är en prioritering idag i Europa och utgör redan ett grundläggande inslag i de nuvarande rådgivande kommittéernas uppgifter, särskilt för rådgivande kommittén för fri rörlighet. Redan trettio år före Amsterdamfördraget gav förordning (EEG) nr 1612/68 den rådgivande kommittén för fri rörlighet i uppgift att bidra till samordningen av den europeiska sysselsättningspolitiken.

Även om denna möjlighet hittills inte riktigt har utnyttjats, kommer den nya rådgivande kommittén att inleda sitt arbete i kraft av denna nya behörighet i sysselsättningsfrågor. Sammanslagningen och den nya politiska ram som är en följd av handlingsplanen kan ge den rådgivande kommittén en viktig impuls på detta område.

Kommissionen inledde redan i handlingsplanen en debatt om den fria rörligheten för arbetstagare. Handlingsplanen bygger på premissen att den fria rörligheten inte bara är en rättslig mekanism för att underlätta rörligheten på arbetsmarknaden, utan att den kan ses som ett instrument för sysselsättningspolitiken i Europa.

Utan att det påverkar denna behörighet inom sysselsättningsområdet skall den rådgivande kommittén vara behörig att studera alla frågor som rör rörligheten i sig, däribland aspekter som rör samordningen av systemen för social trygghet, samt problem som är specifika för särskilda yrken, bl.a. på kulturområdet (t.ex. artister och konstnärer).

Det är också tänkt att den rådgivande kommittén skall kunna studera frågor som rör medborgare från tredje land vad gäller dessas situation i Europeiska unionen. Arbetsmarknadens parter har redan i juni 1993 i sin rekommendation uppgivit att de ville utvidga kommitténs behörighet i denna riktning. Det bör noteras att frågor som rör medborgare i tredje land redan är föremål för samråd i kommittén, t.ex. med anledning av den föreslagna utvidgningen av förordning (EEG) nr 1408/71 till att omfatta medborgare i tredje land som är lagligen bosatta i Europeiska unionen. Vidare är det viktigt att understryka att Amsterdamfördraget föreskriver att gemenskapen skall vara behörig i frågor som rör rättigheter och skyldigheter för medborgare från tredje land som är bosatta

i Europeiska unionen. Det är därför viktigt att anpassa den rådgivande kommittén för de behörighetsområden som förutses i Amsterdamfördraget.

5. Avvecklingen av de nuvarande kommittéerna

Av det ovanstående framgår att de två nuvarande kommittéerna skall avvecklas och lämna plats för den nya strukturen. Kontinuiteten i arbetet skall dock säkerställas, liksom de gjorda erfarenheterna. Medlemmarna från den tekniska kommittén för fri rörlighet och från Administrativa kommissionen för social trygghet skall alla ingå i den rådgivande kommittén. De företrädare för arbetsmarknadens parter som ingår i de nuvarande kommittéerna har lång erfarenhet av fri rörlighet och kommer att kunna dela med sig av sin erfarenhet av fri rörlighet och samordning av systemen för social trygghet.

98/0231 (COD)

Förslag till
EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS BESLUT

om inrättande av en rådgivande kommitté för fri rörlighet och social trygghet för arbetstagare inom gemenskapen och om ändring av rådets förordningar (EEG) nr 1612/68 och (EEG) nr 1408/71

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR BESLUTAT FÖLJANDE,

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artiklarna 49, 51 och 235 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag,[48]

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande,[49]

enligt förfarandet i artikel 189b i fördraget,[50] och

av följande skäl:

1. Samrådet med arbetsmarknadens parter är av avgörande betydelse för genomförandet av den fria rörligheten.

2. Samordningen av systemen för social trygghet är en nödvändig konsekvens av arbetstagarnas faktiska utövande av den fria rörligheten. Det är viktigt att ha en helhetssyn på de problem som rör den fria rörligheten och samordningen av systemen för social trygghet.

3. Arbetsmarknadens parter har begärt att de nuvarande rådgivande kommittéerna för fri rörlighet och för social trygghet skall slås samman för att de skall fungera bättre och för att deras resurser skall användas på ett mer rationellt sätt.

4. Inrättandet av en enda rådgivande kommitté för frågor som rör social trygghet och fri rörlighet kan öka denna kommittés effektivitet, genom att den därigenom kan ha ett övergripande förhållningssätt till de problem som är förknippade med den fria rörligheten.

5. Den nya rådgivande kommittén för fri rörlighet och social trygghet för arbetstagare i gemenskapen bör garantera kontinuiteten i förhållande till den rådgivande kommittén för fri rörlighet och den rådgivande kommittén för social trygghet.

---

[48] EGT C ...
[49] EGT C ...
[50] EGT C ...

6. Det är viktigt att bevara struktur, sammansättning och arbetsordning liknande dem som tillämpas för de nuvarande kommittéerna.

7. Det är viktigt att fördelningen mellan kvinnor och män i kommittén blir balanserad.

8. Medlemmarnas mandatperiod bör, i enlighet med praxis för andra kommittéer, förlängas till fyra år för att öka kommitténs kontinuitet och effektivitet.

9. Den rådgivande kommitténs uppgifter bör i stort vara de samma som för de nuvarande kommittéerna, samtidigt som följdriktigheten och rationaliteten ökas för att förbättra effektiviteten och ge ett helhetsperspektiv vid analysen av den fria rörligheten.

10. Den rådgivande kommitténs uppgifter bör ta hänsyn till vikten av samordningen av medlemsstaternas nationella sysselsättningspolitik och betona den roll som rörligheten för arbetstagarna har och det mervärde som följer av denna rörlighet.

11. Ställningen i medlemsstaterna för de arbetstagare som är medborgare i tredje land bör också studeras och analyseras av den rådgivande kommittén. Det är därför viktigt att arbetsmarknadens parter får möjlighet att diskutera dessa frågor och uttala sig om dem.

12. Det är nödvändigt att upphäva de bestämmelser i rådets förordning (EEG) nr 1612/68 av den 15 oktober 1968 om arbetskraftens fria rörlighet inom gemenskapen[51], senast ändrad genom Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr [...][52] och i rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjer flyttar inom gemenskapen[53], senast ändrad genom förordning (EG) nr 1606/98[54], som inrättar de rådgivande kommittéerna för fri rörlighet och social trygghet.

13. Genom att frågor som rör medborgare i tredje land tas med i kommitténs behörighetsområde kan arbetsmarknadens parter helt och fullt ägna sig åt frågor gällande arbetstagarnas rörlighet; för att uppfylla denna målsättning innehåller fördraget inga andra befogenheter än de som anges i artikel 235.

---

[51] EGT L 257, 19.10.1968, s. 2.
[52] EGT L ...
[53] EGT L 149, 5.7.1971, s. 2.
[54] EGT L 209, 25.7.1998, s. 1.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE:

Artikel 1

En rådgivande kommitté för fri rörlighet och social trygghet för arbetstagare i gemenskapen skall inrättas (nedan kallad "kommittén"). Den skall biträda kommissionen vid granskning av frågor som rör arbetstagarnas fria rörlighet, samordningen av systemen för social trygghet och kopplingen mellan dessa frågor och sådana som rör sysselsättningen.

Artikel 2

1. Kommittén skall bestå av 90 ordinarie medlemmar som fördelas mellan medlemsstaterna enligt följande:

   a) Två regeringsföreträdare, varav en medlem av Administrativa kommissionen för social trygghet för migrerande arbetare som avses i artikel 80 i förordning (EEG) nr 1408/71 och en medlem av den tekniska kommittén för fri rörlighet för arbetstagare, som avses i artikel 32 i förordning (EEG) nr 1612/68.

   b) Två företrädare för arbetstagarorganisationerna.

   c) Två företrädare för arbetsgivarorganisationerna.

   För var och en av de kategorier som avses i första stycket skall en suppleant per medlemsstat utses.

2. De ordinarie medlemmarna och suppleanterna skall utses av medlemsstaterna, som skall sträva efter att vid sammansättningen av kommittén samla företrädare för arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer så att de olika berörda sektorerna får en lämplig representation.

   Förteckningen över ordinarie medlemmar och deras suppleanter skall meddelas kommissionen av varje medlemsstat.

3. Medlemsstaterna skall vid sammansättningen av kommittén sträva efter en jämn fördelning mellan kvinnor och män.

4. Mandatperioden för de ordinarie medlemmarna och för suppleanterna skall vara fyra år. Deras mandat skall kunna förnyas. Vid mandatperiodens utgång skall de ordinarie medlemmarna och suppleanterna kvarstå i tjänst till dess de ersatts eller fått sina mandat förnyade.

Artikel 3

1. Ordförande för kommittén skall vara en ledamot av kommissionen eller dennes ersättare. Ordföranden får inte rösta. Sekretariatstjänster skall tillhandahållas av kommissionen.

2. Kommittén skall sammanträda minst en gång per år. Den skall sammankallas av ordföranden, antingen på eget initiativ eller på skriftlig begäran från minst en tredjedel av medlemmarna. En sådan begäran skall vara ställd till ordföranden och innehålla ett konkret förslag till dagordning.

3. På ordförandens förslag kan kommittén i undantagsfall besluta att bjuda in personer eller företrädare från organisationer med stor erfarenhet av fri rörlighet för arbetstagare eller social trygghet.

4. Kommitténs yttranden och förslag skall vara motiverade. De skall antas med absolut majoritet av de giltiga röster som avges. De skall åtföljas av en redogörelse för minoritetens uppfattning om denna begär det.

Artikel 4

Kommittén skall på begäran av kommissionen, Administrativa kommissionen för social trygghet, den tekniska kommittén för fri rörlighet för arbetstagare eller på eget initiativ vara behörig att verkställa följande uppgifter:

a) Granska problem med anknytning till fri rörlighet och social trygghet för arbetstagare, särskilt ifråga om kopplingen mellan arbetstagarnas rörlighet och medlemstaternas nationella sysselsättningspolitik och rörlighetens påverkan på densamma.

b) Allmänt undersöka effekterna av tillämpningen av gemenskapsreglerna om fri rörlighet för arbetstagare och samordningen av systemen för social trygghet samt eventuella kompletterande bestämmelser.

c) Till kommissionen lägga fram motiverade förslag till översyn av gemenskapsreglerna om fri rörlighet för arbetstagare och samordningen av systemen för social trygghet.

d) På begäran av kommissionen eller på eget initiativ avge yttranden om allmänna frågor eller principfrågor, särskilt om utbyte av information om utvecklingen på arbetsmarknaden, om hur arbetstagarna flyttar mellan medlemsstaterna, om lämpliga program eller åtgärder för att utveckla yrkesvägledning och yrkesutbildning och för att öka möjligheterna till fri rörlighet och anställning liksom om alla former av stöd till arbetstagare och deras familjer, däribland socialhjälp och bostad för arbetstagare.

e) Granska allmänna frågor eller principfrågor och de problem som uppstår vid tillämpningen av de förordningar som antagits inom ramen för vad som föreskrivs i artikel 51 i fördraget.

f) Granska frågor som rör rättigheter och skyldigheter i medlemsstaterna för arbetstagare som är medborgare i tredje land och som är bosatta i gemenskapen.

Artikel 5

1. Till dess medlemsstaterna har utsett medlemmarna i kommittén i enlighet med artikel 2, skall de ordinarie medlemmarna sammankallas till kommitténs möten enligt de regler som fastställs i punkterna 2 och 3 i denna artikel.

2. De ordinarie medlemmarna i den rådgivande kommittén för fri rörlighet och den rådgivande kommittén för social trygghet skall betraktas som ordinarie medlemmar i kommittén.

Vid kommitténs möten får dock inte mer än två ordinarie medlemmar delta från var och en av de kategorier som avses i artikel 2.1. Om inte annat meddelas av en medlemsstat, skall kommissionen till varje möte från varje kategori sammankalla de två som varit medlemmar längst. En företrädare skall väljas från den gamla rådgivande kommittén för fri rörlighet och en från den gamla rådgivande kommittén för social trygghet. Om fler än två medlemmar har samma anciennitet skall de utses i alfabetisk ordning.

Vid sammankallandet av medlemmar från arbetstagarorganisationerna skall kommissionen sträva efter att se till att de olika berörda sektorerna blir representerade, oavsett anciennitet och alfabetisk ordning.

3. Om en ordinarie medlem som kallats får förhinder, kan andra ordinarie medlemmar ersätta honom eller henne. Om även dessa får förhinder, kan de ersättas av suppleanterna från tekniska kommittén för fri rörlighet för arbetstagare och den rådgivande kommittén för social trygghet.

Artikel 6

Artiklarna 24 till 31 i förordning (EEG) nr 1612/68 och artiklarna 82 och 83 i förordning (EEG) nr 1408/71 skall upphöra att gälla.

Artikel 7

Medlemsstaterna skall inom tre månader från detta beslut ikraftträdande till kommissionen lämna en lista på de ordinarie medlemmar och de suppleanter som utsetts i enlighet med artikel 2.

Artikel 8

Detta beslut träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska gemenskapernas officiella tidning*.

Utfärdat i Bryssel den

På parlamentets vägnar

Ordförande

På rådets vägnar

Ordförande

Finaniseringsöversikt

1. ÅTGÄRDENS BETECKNING . ***Bildande av en rådgivande kommitté för fri rörlighet och social trygghet för arbetstagare inom gemenskapen***

2. BERÖRD BUDGETPOST: *A 7031*

3. RÄTTSLIG GRUND *Artiklarna 49, 51 och 235 i fördraget*

4. BESKRIVNING AV ÅTGÄRDEN :

4.1 Allmänt mål

Sammanslagning av Rådgivande kommittén för fri rörlighet för arbetstagare och Rådgivande kommittén för social trygghet för arbetstagare till en enda kommitté med uppgift att biträda kommissionen i frågor som rör genomförandet av fördraget och åtgärder som vidtas för att tillämpa det när det gäller fri rörlighet, sysselsättning och social trygghet för arbetstagare.

4.2 Period som omfattas av åtgärden och bestämmelser om förnyelse eller förlängning

obegränsad

5. KLASSIFICERING AV UTGIFTER OCH INKOMSTER

5.1 Icke-obligatoriska utgifter

5.2 Differentierade anslag

5.3 Typ av avsedda intäkter

6. TYP AV UTGIFTER OCH INKOMSTER

Driftsanslag, del A i budgeten, bl.a. återbetalning av kostnaderna för experter (se p.10.3)

7. BUDGETKONSEKVENSER

Budgetkonsekvens på del B i budgeten. Driftsanslag (ej tillämpligt.)

8. BESTÄMMELSER OM BEDRÄGERIBEKÄMPNING

- *Särskilda planerade kontrollåtgärder :* ***Verifikat när det gäller experternas resor***

9. SÄRSKILDA OCH KVANTIFIERBARA MÅL

I sin handlingsplan för fri rörlighet för arbetstagarna för arbetstagare av den 12.11.1997 (KOM 97/586.) meddelade kommissionen en sammanslagning av de två befintliga kommittéerna Rådgivande kommittén för fri rörlighet för arbetstagare och Rådgivande kommittén för samordning av de sociala trygghetssystemen. Inrättandet av

en ny kommitté bör leda till en förbättring och en rationalisering av de befintliga kommittéerna genom att kommittén, utöver de tekniska frågor som skall behandlas, får en ny politisk uppgift när det gäller rörlighet för sysselsättningen inom Europeiska unionen samt de frågor som rör arbetstagare som är medborgare i länder utanför gemenskapen och som är bosatta i unionen.

10. ADMINISTRATIVA UTGIFTER (DEL A I AVDELNING III I ALLMÄNNA BUDGETEN)

Den faktiska avsättningen av nödvändiga administrativa medel kommer att grundas på kommissionens årliga beslut om fördelning av medel med hänsyn till bl.a. det antal tjänster och ytterligare belopp som kommer att beviljas av den budgetansvariga myndigheten.

10.1 Konsekvenser för antalet tjänster:

Typ av tjänster		Erforderlig personal för att administrera insatsen		Varav		Period
		Fasta tjänster	Tillfälliga tjänster	Befintliga tjänster inom berört GD eller berörd enhet	Ytterligare tjänster	Obegränsad
Tjänstemän Eller tillfälligt anställda	A	1		1		
	B					
	C	1		1		
Övriga tjänster						
Totalt		2		2		

10.2 Total budgetkonsekvens när det gäller personal

(i ecu)

	Belopp	Beräkningsmetod
Tjänstemän *	216.000	
Tillfälligt anställda		
Övriga (ange budgetpost)		108.000 ecu x 2=216.000 ecu/år
Totalt	216.000	

**** genom omplacering av befintlig personal som behövs för administrationen av insatsen. Beräkning grundad på avdelningarna A-1, A-2, A-4, A-5 och A-7.***

10.3 Ökning av övriga administrativa utgifter till följd av insatsen

(i ecu)

Budgetpost (nr och rubrik)	Belopp	Beräkningsmetod
A 7031 Obligatorisk kommitté	64.680	2 repr. / medlemsstat x 650 ecu x 15 x 1 möte/år = 19.500 ecu 4 pers. x 753 ecu x 15 x 1 möte/år = 45.180 ecu
Totalt	64.680	

Anslagen ryms inom GD V:s befintliga anslag.

Översikt över följder på små och medelstora företag

Lagförslagen om fri rörlighet för arbetstagare syftar bl.a. till att underlätta rörligheten, inklusive rörligheten över gränserna och till att förstärka den gemensamma marknaden för yrkesmässig rörlighet. Därför berör denna nya artikel alla medlemsstaters erkännande av yrkesmässiga meriter i andra medlemsstater. Denna bestämmelse kan således underlätta tydligheten när det gäller kunskaper och meriter samtidigt som den gör det möjligt att utveckla Europaomfattande yrkesbanor. Dessa förslag syftar till att förbättra villkoren för fri rörlighet för personer som genomgår yrkesutbildning.

Dessa mål kommer att ha en gynnsam inverkan på små och medelstora företag. Det är mycket viktigt, vilket även bekräftas i BEST-rapporten (arbetsgruppen för enklare företagsvillkor), att förbättra arbetstagarnas yrkesutbildning för att det skall bli möjligt för dem att arbeta effektivt i små och medelstora företag och eventuellt starta eget. I BEST-rapporten understryks därför vikten av rörlighet för personer under utbildning samt utbyte mellan institutioner och företag.

Dessutom kommer en förbättring av rörligheten även att ha en gynnsam inverkan på små och medelstora företag, eftersom deras möjligheter att rekrytera arbetstagare från olika medlemsstater kan förstärka deras konkurrenskraft på europeisk nivå. Den gränsöverskridande rörlighet, som avses i lagförslagen, har även en särskild betydelse för små och medelstora företag i gränsregioner.

ISSN 1024-4506

KOM(98) 394 slutlig

DOKUMENT

SV 06 04 16

Katalognummer : CB-CO-98-430-SV-C

ISBN 92-78-37872-0

Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer

L-2985 Luxemburg