

Migration och social trygghet inom EU



Toini Christiansson

Abstakt: Avsikten med artikeln är att beskriva de av EES-avtalet medförda nya möjligheterna för nordiska medborgare att såväl röra sig inom EU som få den sociala tryggheten samordnad.

Den fria rörligheten inom EU- och EES-området gäller medborgare, flyktingar eller statslösa i en medlemsstat som är anställda, egenföretagare, arbetssökande, pensionärer, studerande eller annars ekonomiskt oberoende, samt dessas familjemedlemmar oavsett nationalitet. Något arbetstillstånd behövs inte längre, endast uppehållstillstånd krävs.

EUs regelverk för samordning av social trygghet tillförsäkrar att den i en annan medlemsstat intjänade rätten till förmåner bevaras och att förmånerna utbetalas oavsett bosättningsland inom EU-/EE-Sområdet. Den sociala tryggheten är ordnad vid arbete i ett annat avtalsland, fast man får vara beredd på att den är annorlunda jämfört med hemlandet.

De migrerande personkategorier, vilkas förmåner direkt påverkas av EUs regelsystem för samordning av social trygghet, är förvärvsverksamma, arbetssökande och pensionärer samt deras familjemedlemmar.

Toini Christiansson, professor i social- och hälsovårdsadministration vid Vasa universitet, Finland.

Studerande, hemarbetande och andra icke förvärvsverksamma utgör, än så länge, personkategorier som inte självständigt eller inte alls omfattas av EUs förordning om social trygghet, oavsett att de kan vara medborgare och bosatta i en medlemsstat.

Reglerna om samordning av social trygghet är av stor principiell betydelse. Av praktisk betydelse är de endast för en tämligen liten del av befolkningen. Arbetskraften inom EU har visat sig vara mycket trögrörlig. På årsnivån är rörligheten knappt 0,1 procent av unionens totalbefolkning. Två tredjedelar av utländska medborgare bosatta inom EU-området kommer dessutom från icke EU-länder.

Fri rörlighet för arbetskraft inom EU

Fri rörlighet för personer utgör en av de fyra friheterna inom Europeiska Unionen. EES-avtalet skapade möjligheten till fri rörlighet inom EU-området för de fyra nordiska EFTA-ländernas och Österrikes medborgare år 1994.

Både direkta och indirekta hinder för migration har successivt avskaffats. EUs grundläggande bestämmelser om likabehandling och fri rörlighet för personer har upptagits i Romfördraget (1957) som förbjuder all diskriminering av nationalitetsskäl. Bestämmelserna i Romfördraget garanterar inte någon allmän rätt åt EU-

medborgare att röra sig mellan länderna, eftersom de är tillämpliga endast på förhållanden som utgör någon form av ekonomisk aktivitet (ISSA 1993).

Likabehandlingsprincipen förbjuder såväl öppen som dold diskriminering i fråga om bland annat anställning, lön, arbetsvillkor och sociala förmåner. För offentlig sektor finns särregler, eftersom bestämmelserna om likabehandling inte kan tillämpas på befattningar inom den offentliga administrationen som är förbundna med myndighetsutövning eller statens intressen (Nyström 1992).

Förverkligandet av Romfördragets bestämmelser om fri rörlighet regleras av bland annat rådets förordning nr 1612/68 om arbetstagares rätt till fri rörlighet inom gemenskapen. Reglerna om arbetskraftens fria rörlighet inom EU vilar på principen om allsidig likabehandling av medlemsstaternas medborgare som är eller har varit förvärvsarbetande eller som söker arbete. Flyktingar eller statslösa i en medlemsstat likställs med landets medborgare.

Rätten till fri rörlighet gäller arbetssökande från en annan medlemsstat, anställd som är medborgare i en annan medlemsstat, arbetslös som är medborgare i en annan medlemsstat och har varit anställd i den aktuella staten, och före detta anställd i den aktuella medlemsstaten som är medborgare i en annan medlemsstat och vars anställning har upphört på grund av pensionering eller arbetsoförmågenhet.

Arbetstagares rätt till fri rörlighet innebär rätt att söka arbete i en annan medlemsstat, att inresa till annan medlemsstat för att söka arbete eller arbeta, att vistas i arbetslandet, att bo kvar i arbetslandet efter anställningens upphörande samt att förenas med sin familj i vistelsestaten.

Även en arbetssökande medborgare i en medlemsstat kommer i åtnjutande av rätten till fri rörlighet. Enligt EUs förord-

ning om social trygghet har en arbetslös arbetssökande som huvudregel rätt att under en period om tre månader bege sig till en annan stat för att söka arbete utan att förlora rätten till arbetslöshetsersättning från den behöriga stat som betalar ut ersättningen (Seth 1992).

Något arbetstillstånd krävs inte av EU-medborgare som utnyttjar sig av den fria rörligheten och arbetar i en annan medlemsstat. En medborgare i ett EU-land som erhåller anställning i ett annat land samt hans familjemedlemmar skall i regel erhålla uppehållstillstånd för minst fem år. Tillståndet skall därefter förlängas och förlängningen bör avse minst tolv månader.

Detaljerade bestämmelser om uppehållstillstånd, förlängning av tillstånd och skydd mot återkallelse av uppehållstillstånd ingår i förordning nr 1612/68 om arbetskraftens fria rörlighet och direktiv som kompletterar den nämnda förordningen, samt i förordning nr 1252/70 om arbetstagarens och hans familjemedlemmars rätt att stanna kvar i en medlemsstat efter att ha varit anställd där.

Upphållstillståndet får inte dras in om arbetstagaren blir sjuk eller ofrivilligt arbetslös. Tiden för ett förnyat uppehållstillstånd kan dock begränsas om arbetslösheten har varat över ett år. Rätt att stanna kvar i landet gäller för personer som pensioneras eller som på grund av sjukdom inte kan fortsätta förvärvsarbete (Blanpain 1992).

Enhetsakten har utsträckt den fria rörligheten att under vissa villkor beröra även studerande, pensionärer som har arbetat i en annan medlemsstat och övriga ekonomiskt oberoende icke förvärvsaktiva EU-medborgare. Dessa icke ekonomiskt aktiva bör kunna klara sig ekonomiskt på egen hand, exempelvis genom pension, studiemedel eller förmågenhet. De får inte ligga värdlandets system för socialbidrag till

last. Det krävs också att studerande, pensionärer och övriga icke ekonomiskt aktiva har en heltäckande sjukförsäkring som gäller i landet (Nyström 1992).

En del EU-medborgare faller utanför möjligheten till fri rörlighet inom unionen. Dessa är icke ekonomiskt oberoende personer som saknar anknytning till arbetslivet, antingen direkt eller indirekt genom en förvärvsarbetande familjemedlem. En person som är beroende av exempelvis socialbidrag eller icke exportabel statlig pension kan inte bosätta sig i en annan medlemsstat.

Inom Norden har däremot nordiska medborgare, oavsett anknytning till arbetslivet eller ekonomisk självständighet, fortfarande rätt till fri invandring enligt den nordiska konventionen.

Arbetstagarens rätt att förenas med sin familj

Alla medborgare inom EU som är förvärvsverksamma i ett annat medlemsland har rätt att förena sig med sin familj. Den förvärvsverksammes familjemedlemmar, dvs maka/make och barn som är under 21 år eller annars beroende av föräldrarna, samt beroende släktingar i rakt uppoch nedstigande led från arbetstagaren och dennes maka/make, får flytta med till ett annat land inom EU. För familjemedlemmar och släktingar finns inte något krav på medborgarskap i en EU-stat. Make/maka och barn har rätt att ta ett avlönat arbete. Barnen har dessutom rätt att utnyttja arbetslandets undervisningssystem (Nyström 1992).

Någon motsvarande rätt som för en make/maka tillkommer inte en sambo. EU-rätten likställer inte sambo med äkta make. Det innebär att det inte finns direkta rättigheter för sambor att flytta med, bosätta sig och arbeta i en annan medlemsstat. Om emellertid en sambo till en

person som är medborgare i landet har rätt att uppehålla sig i landet, måste samma rätt tillkännas sambo till den som är medborgare i en annan EU-stat men är bosatt i landet i fråga, detta enligt likabehandlingsprincipen och EG-domstolens praxis (Social trygghet...1993).

I Danmark, Norge och Sverige kan homosexuella par låta registrera sin samlevnad genom partnerskap och därmed få i stort sett samma rättigheter och skyldigheter som gifta par. I dessa länder får partnerskapet samma följdverkningar som ett äktenskap mellan heterosexuella. Partnerskapet har inte automatisk giltighet utanför landet. Det är varje lands nationella lagstiftning som avgör om partnerskapet kan likställas med äktenskap eller inte (EG, kvinnorna... 1993).

EUs regler om familjens rätt att flytta med baseras på den i Centraloch Sydeuropa rådande socialpolitiska traditionen vars centrala element är att familjen vid behov bär ansvaret för även de vuxna familjemedlemmarnas ekonomiska trygghet. Denna tradition återspeglas i bestämmelserna som garanterar beroende släktingar i rakt upp- och nedstigande led, exempelvis arbetstagarens eller dennes makas/makes föräldrar utan egen pension eller övriga inkomster, rätt att flytta med.

När ett barn uppnått 21 års ålder och inte är beroende av föräldrarna upphör dess rätt att i egenskap av en familjemedlem kvarstanna i föräldrarnas arbetsland. Barnet kan dock kvarstanna om det tar arbete självt eller enligt lagstiftningar som gäller för studenter och övriga icke arbetande medborgare i ett annat EU-land (Seth 1992).

Om arbetstagaren avlider har hans familjemedlemmar som bott hos honom rätt att varaktigt stanna kvar i bosättningslandet. Rätt för en icke förvärvsarbetande

make att uppehålla sig i ett EU-land tillsammans med arbetstagaren upphör om äktenskapet upplöses genom dom.

Migrationens omfattning

Arbetskraftens rörlighet mellan EUs medlemsstater kom i gång först på 1970-talet. Tidigare hade rätten till fri rörlighet varit av ringa betydelse för utvecklingen av migrationen i Europa. Fram till slutet av 1960-talet kom en stor majoritet av de personer som invandrade till dåvarande EU-länder från länder utanför EU. EU-medborgarnas andel av totalantalet inom EU migrerande personer ökade efter att oljekrisen och recessionen i mitten av 1970-talet ledde till införandet av invandringsstopp gentemot medborgare i tredje länder.

Arbetskraften inom EU har visat sig vara mycket trögrörlig. Sedan 1970-talet har migrationsströmmarna i stort varit oförändrade eller något avtagande vilket bland annat beror på det kärvare arbetsmarknadsläget. Från en medlemsstat till en annan flyttade på årsnivån under femårsperioden mellan åren 1987 och 1991 ca 300 000 personer, eller 0,1 procent av befolkningen. Av dessa personer var ca 60 procent arbetstagare eller arbetssökande (Social trygghet ...1993).

Andelen förvärsverksamma av alla utländska medborgare bosatta inom EU-/EES-området varierade mellan knappt 30 procent (t ex i Spanien och Holland) och drygt 50 procent (t ex Österrike och Sverige) år 1992 (OECD 1994). En betydande del av migrerande personer har flyttat av skäl som inte knyter an till arbetsmarknaden, exempelvis på grund av äktenskap med en medborgare i inflyttningslandet.

Totalandelen utländska medborgare bosatta i EU- och EFTA-länderna år 1991 var ca fem procent av totalbefolkningen, dvs drygt 16 miljoner personer (OECD

1994). Migrationen mellan EU/EES-länderna är ringa, jämfört med immigrationen till dessa från tredje länder utanför den nuvarande gemensamma europeiska arbetsmarknaden.

Majoriteten av utländska medborgare bosatta i nuvarande EU- och EESländer har flyttat från tredje länder. Endast en tredjedel av utlänningarna, knappt två procent av totalbefolkningen, är medborgare i ett annat EU/EES-land (Dahlberg och Johansson 1990; EG, kvinnorna ... 1993; Christiansson 1995b).

Antalet personer som var medborgare i en EU-stat men sysselsatta i en annan uppgick i början av 1990-talet till ca två miljoner, vilket var mindre än två procent av den totala arbetskraften i EU (Social trygghet... 1993).

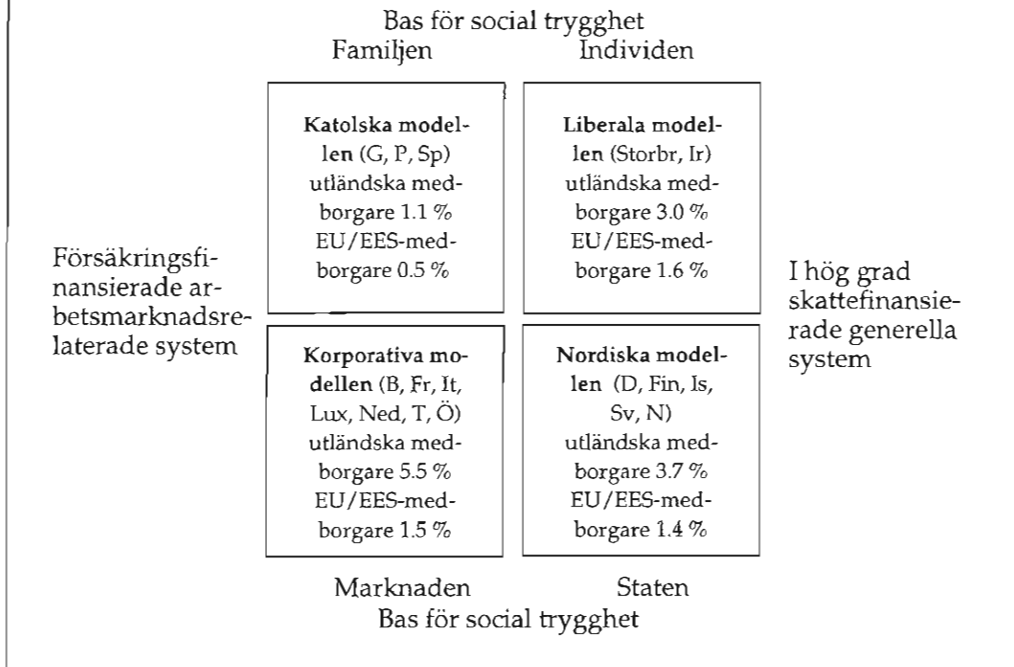
I de internationella jämförelser av totalmigrationens omfattning som baseras på andelen utländska medborgare ingår felkällor exempelvis på grund av olika länders varierande krav på immigranter som vill anhänga om medborgarskap i inflyttningslandet. En nordisk medborgare kan få ett annat nordiskt lands medborgarskap efter två års bosättning i det sistämnda landet. För ett tyskt medborgarskap krävs av en utlänning minst 15 års bosättning i Tyskland.

Migration och nationella socialpolitiska system

De mest attraktiva inflyttningssländerna inom EU- och EES-området är Belgien, Frankrike, Luxemburg, Tyskland och Österrike där totalandelen utländska medborgare är över sex procent av befolkningen. Alla dessa sex länder med en hög andel immigranter är också länder med en hög köpkraftskorrigerad nettolön (Christiansson 1995b). De nationella socialpolitiska systemen i de nämnda länderna är korporativa (figur 1).

Figur 1. Migrationens omfattning i början av 1990-talet i EU- och EES-länder med olika socialpolitiska system

(Christiansson 1995a; 1995b; Nordisk statistisk årsbok 1993; OECD 1994)



I Danmark, Nederländerna, Norge, Storbritannien och Sverige varierar totalandelen utlänningar mellan tre och sex procent av totalbefolkningen. Under tre procent ligger andelen utländska medborgare i Finland, Grekland, Irland, Island, Italien, Portugal och Spanien. I de sistnämnda länderna med en liten andel utländska medborgare är den köpkraftskorrigerade nettolönen låg, undantaget Spanien. Dessa länders socialpolitiska system är antingen katolska eller nordiska (Christiansson 1995a; Christiansson 1995b).

En intressant fråga är huruvida skillnaderna i hemlandets och ett eventuellt inflyttningslands sociala förmåner får konsekvenser för flyttningsbeslutet. Rent teoretiskt kan man anta att det sociala trygg-

hetssystemets kompensationsnivå och täckningsgrad i ursprungslandet respektive det eventuella inflyttningslandet kan utgöra utstötande eller tilldragande faktorer och påverka migrationsbeslutet.

Det sociala trygghetssystemets kompensationsnivå kan betraktas som en av de inkomstrelaterade bestämningsfaktorerna för den enskildes eller hushållets migrationsbeslut. Om reallönenivån är lika kan ett välutvecklat system för social trygghet i ett land göra det mer attraktivt som immigrationsland, jämfört med ett annat land med ett mindre utvecklat trygghetssystem.

Generösa sociala förmåner i ursprungslandet, vid exempelvis arbetslöshet, kan hämma arbetskraftens rörlighet, genom

att minska benägenheten att flytta från landet, trots att sannolikheten att få anställning i det aktuella landet är låg, medan det finns lediga arbetsplatser i närbelägna länder (Schröder 1990).

EUs medlemsländer präglas av olika kulturer och värderingar. Varje medlemsstat har byggt upp sitt system för social trygghet utifrån egen kultur och egna värderingar. Slutprodukterna är mycket olika.

Eftersom stora kulturella skillnader finns kvar överensstämmer ett medlemslands system för social trygghet inte med alla EU-medborgares förväntningar (Laurent 1991).

Samordning av social trygghet

Risken att förlora den i ett land intjänade rätten till förmåner vid exempelvis sjukdom, arbetsförmågenhet eller ålderdom genom att flytta till ett annat land betraktas som ett indirekt hinder för rörlighet som kan minska människors benägenhet att arbeta i ett annat land. Ur ett EU-perspektiv är samordning av social trygghet ett medel för att undanröja indirekta hinder för rörlighet.

Avsikten med koordineringen av medlemsstaternas system för social trygghet är att tillförsäkra att den i en annan medlemsstat intjänade rätten till sociala förmåner bevaras genom att perioder som beaktas enligt de olika ländernas lagstiftningar läggs samman för förvärvande och bibehållande av rätten till förmåner och beräkning av förmånernas storlek, samt genom att förmånerna utbetalas oavsett bosättningsland inom EU.

På socialpolitikens område utgör EUs förordning 1408/71 om social trygghet det centrala instrumentet i syfte att genom samordning av social trygghet säkerställa principen om fri rörlighet för förvärvsarbete och deras familjer. Denna förord-

ning kompletteras av tillämpningsföreläggning 574/72 (ISSA 1993).

Av EUs regelverk för koordinering av social trygghet omfattas anställda eller egenföretagare som är medborgare i en medlemsstat eller som är statslösa eller flyktingar bosatta i en medlemsstat och dessas familjemedlemmar, oavsett medborgarskap, samt efterlevande till dessa av samordningsreglerna omfattade anställda eller egenföretagare. Endast arbetstagare och deras familjemedlemmar omfattades fram till år 1982 då personkretsen utvidgades till egenföretagare och deras familjemedlemmar (Christiansson 1995b).

Ovannämnda regelverk vilar på fem huvudprinciper, nämligen likabehandlingsprincipen, sammanläggningsprincipen, principen om rätt till förmån vid flyttning, kostnadsfördelningsprincipen och principen om endast en tillämplig lagstiftning.

Likabehandlingsprincipen innebär att medborgare i en medlemsstat som är bosatta inom en annan medlemsstats område och som omfattas av EUs förordning om social trygghet har samma rättigheter och skyldigheter i fråga om socialförsäkringsförmåner och avgifter som landets egna medborgare. Huvudregeln i EUs förordning om social trygghet är att en person som täcks av förordningen skall omfattas av lagstiftningen endast i det land i vilket han är anställd eller verksam som egenföretagare. Särskilda regler för tillämplig lagstiftning på den sociala trygghetens område gäller för utsända arbetstagare, sjömän, resande personal vid flyg- och landtransportföretag samt diplomater och anställda vid konsulat (Social trygghet... 1993).

Principen om likabehandling i fråga om sociala förmåner gäller bara för förvärvsarbete men inte till exem-

pel för personer som vistas i en medlemsstat för att söka arbete. Principen är också tillämplig för pensionärer och efterlevande som stannar kvar i arbetslandet efter avslutad förvärvsverksamhet respektive arbetstagarens död.

Bestämmelserna om likabehandling kan indirekt komma också de familjemedlemmar som utnyttjat rätten till fri rörlighet till godo.

Till familjemedlemmar behöver sociala förmåner utges bara om förmånerna kan betraktas som en beståndsdel i de sociala förmåner som tillkommer arbetstagaren själv (EES 1992; Social trygghet... 1993).

Sammanläggningsprincipen är av stor betydelse i situationer där det krävs exempelvis viss tids försäkring eller viss tids arbete för att en förmån skall utges. EUs koordineringsregler förutsätter att försäkringstid eller arbetstid i en annan medlemsstat tas i beaktande. Rent praktiskt har sammanläggningsprincipen kommit att betyda att till exempel en finländare med yrkesaktiva år i hemlandet som flyttar till Italien inte efter EES-avtalet behöver arbeta där i fem år för att komma in i landets arbetspensionssystem. Hans arbetsperioder i Finland beaktas och sammanläggs med perioder i övriga EU- och EES- länder.

Gränsdragningen mellan social trygghet och övriga sociala förmåner

Under EUs regelsystem för samordning av social trygghet faller de sociala förmåner som inryms i begreppen socialförsäkring, ekonomiskt stöd till barnfamiljer samt hälso- och sjukvård. För att en förmån skall anses vara en del av systemet för social trygghet bör rätten till förmåner bero på att de villkor om tidigare sysselsättning, försäkring eller avgiftsbetalning som gällande lagstiftning ställer är uppfyllda.

Koordineringen gäller följande former av social trygghet: 1) förmåner vid sjukdom och moderskap, 2) förmåner vid invaliditet, 3) förmåner vid ålderdom, 4) förmåner till efterlevande, 5) förmåner vid arbetsskada, 6) dödsfallsersättning, 7) förmåner vid arbetslöshet och 8) familjeförmåner.

Syftet med reglerna är inte att undanröja skillnader på grundval av olikheter i medlemsländernas socialförsäkringssystem. En arbetstagare som flyttar från ett land till ett annat kan få lägre förmåner än tidigare eller åläggas en högre avgiftsskyldighet än tidigare till följd av att han kommer att omfattas av ett nytt lands socialförsäkringssystem. Detta är en konsekvens som EUs regler inte avser att komma till rätta med (Social trygghet... 1993).

EUs förordning 1408/71 om social trygghet gäller varken insatser för socialbidrag eller offentlig social och hälsomässig omsorg, vilket betyder att någon rätt till export av dessa förmåner inte finns (Social trygghet... 1993).

Gränsdragningen mellan social trygghet och övriga sociala förmåner är inte klar. EG-domstolen har utvecklat principer att läggas till grund för gränsdragningen när det gäller icke avgiftsfinansierade förmåner, vilket nyligen föranlett ändringar i EUs förordning 1408/71 om social trygghet.

Uttrycket sociala förmåner har en mycket vidsträckt innebörd som täcker alla förmåner, oberoende av om de har någon anknytning till en anställning eller inte. De sociala förmåner som avses här omfattar förmånsslagen som i de nordiska länderna baseras på bopättningsprincipen, exempelvis äldreomsorg, handikappomsorg, barnomsorg och socialbidrag.

Enligt EG-domstolens praxis täcker begreppet sociala förmåner alla sociala för-

måner, oberoende av om de har någon anknytning till en anställning eller inte, som utges till nationella arbetstagare antingen på grund av deras status som arbetstagare eller enbart därför att de är bosatta i landet. Under begreppet sociala förmåner skall inrymmas inte bara socialförsäkringsförmåner, enligt EUs förordning 1408/71, utan också insatser för ofentlig social eller hälsomässig omsorg, bland annat socialbidrag, enligt förordning 1612/68 (Social trygghet... 1993).

Det är EUs förordning nr 1612/68 om arbetstagares rätt att flytta mellan medlemsstaterna som reglerar de migrerandes rätt till övriga sociala förmåner i arbetslandet. I denna förordning finns en grundläggande regel om likabehandling i fråga om sociala förmåner.

I förordningen föreskrivs att en arbetstagare, som är medborgare i en medlemsstat, skall i en annan medlemsstat åtnjuta samma sociala förmåner som det landets medborgare (ISSA 1993).

Social trygghet för familjemedlemmar

I fråga om samordning av social trygghet definieras begreppet familjemedlem enligt lagstiftningen i landet som utger en förmån. I EUs förordning nr 1612/68 om arbetskraftens fria rörlighet upptas endast reglerna om vilka familjemedlemmar som har rätt att bosätta sig i ett annat land tillsammans med arbetstagaren (Seth 1992).

Familjemedlemmar omfattas, såvida de inte är självständigt försäkrade, av samma lands regelsystem som den förvärvsaktive, även om de är bosatta i ett annat medlemsland. EUs förordning ger inte familjemedlemmar och efterlevande någon självständig rätt till social trygghet. Deras rättigheter som härleds från en anställd eller egenföretagare är begränsade till de förmåner som enligt den

nationella lagstiftningen kan utges till dem i deras egenskap av familjemedlemmar eller efterlevande (Social trygghet... 1993).

Även efterlevande till en anställd eller egenföretagare omfattas av den sociala tryggheten, oavsett nationalitet. Som efterlevande betraktas generellt den som för sin försörjning huvudsakligen har varit ekonomiskt beroende av en avliden anställd eller egenföretagare. I praktiken definieras begreppet efterlevande ändå enligt lagstiftningen i landet som skall utge en förmån.

Migrerande grupper som gynnas av samordning av social trygghet

De grupper som troligen kommer att i allt större omfattning utnyttja möjligheten att under en kortare eller längre tid arbeta, studera eller bo utanför hemlandet är anställda vid företag som etablerar verksamhet i flera länder, studenter och pensionärer (EG, kvinnorna... 1993).

Europeiska program för studentutbyte erbjuder nya möjligheter att åka utomlands. Tillgängligheten till information har förbättrats på grund av ett ökande antal olika nätverk mellan europeiska högskolor.

Ur en pensionärs synvinkel har EUs samordningsregler undanröjt exempelvis de på medborgarskap och bosättning baserade begränsningarna i rätten till folkpension. Vid bosättning utomlands utges exempelvis en nordisk grundpension i vilket land som helst inom EU/EES-området (Christiansson 1994).

En aktuell form av rörlighet knyter an till ett ökande antal multinationella företag. Ett allt vanligare sätt att göra karriär inom en koncern med dotterbolag i flera länder är att ett företag sänder ut sina anställda för en viss tid för att arbeta på dotterbolag i utlandet. Rörlighet med

anknytning till multinationella företag är i regel av temporär art.

De som utnyttjar en fri västeuropeisk arbetsmarknad för att ta anställning i ett annat land är högutbildade yngre personer. De flyttar i syfte att skaffa sig bättre språkkunskaper, yrkeserfarenhet eller bättre inkomst. Till exempel uppgifterna om emigrationen från Finland under perioden 1987–92 visar att flyttbenägenheten hos personer med akademisk utbildning är avsevärt större, jämfört med personer utan högskoleexamen (Kultalahti 1994).

De migrerande personkategorier som gynnas av EUs regelsystem för samord-

ning av social trygghet är förvärvsverkamma, arbetssökande och pensionärer samt deras familjemedlemmar. Utsända arbetstagare, som av allt att döma kommer att utgöra en allt större grupp migrerande, förblir däremot försäkrade i hemlandet, i regel för en period av ett år. Diplomatiska företrädare och personal som är knuten till internationell verksamhet, exempelvis EU, är försäkrade i hemlandet, oavsett anställningens längd.

Arbetslösa arbetssökande har rätt att under en tre månaders period söka arbete i en annan medlemsstat medan arbetslöshetsersättningen utgår från hemlandet.

Tabell 1. Personkategorier som omfattas av rätten till fri rörlighet eller samordningen av social trygghet inom EU

Fri rörlighet	Rättigheter	Samordning av social trygghet
<i>Medborgare, flyktingar och statslösa i en medlemsstat samt dessas familjemedlemmar</i>		
anställda eller egenföretagare	att vistas i arbetslandet att erhålla ett uppehållstillstånd	ja
arbetslösa efter arbete i det aktuella landet	ett giltigt uppehållstillstånd kan inte dras in pga ofrivillig arbetslöshet, men giltighetstiden kan begränsas	ja
arbetslösa arbetssökande från annan medlemsstat	att resa in i landet att stanna där i tre månader	ja
pensionärer	att bo kvar i landet efter anställningens upphörande	ja
studerande	att resa in i landet att erhålla ett uppehållstillstånd	nej
övriga ekonomiskt oberoende	att resa in i landet att erhålla ett uppehållstillstånd	nej

Studierande, som troligen kommer att vara mer rörliga än någon annan grupp, omfattas endast av bestämmelserna om fri rörlighet. De faller, än så länge, utanför EUs samordningsregler om social trygghet.

De migrerande grupper som direkt drar nytta av EUs regelsystem för samordning av social trygghet, är förvärsverksamma, arbets sökande och pensionärer samt deras familjemedlemmar. Studerande,

hemarbetande och andra icke förvärsverksamma omfattas inte självständigt eller inte alls av EUs koordineringsregler.

Artikeln baseras på projektet "Social trygghet och EU". Delrapporter av projektet har tidigare publicerats i bland annat Åbo Akademis Ekonomisk-statsvetenskapliga Fakultets serie.

Litteratur

- Blanpain R.** Euroopan yhteisön työoikeus. Kuopio: Teollisuuden Kustannus 1992.
- Christiansson T.** Samordning av ålderspension för personer som flyttar inom EES. Meddelanden från Ekonomisk-Statsvetenskapliga Fakulteten vid Åbo Akademi. Ser. A: 421. Åbo: Åbo Akademis tryckeri 1994.
- Christiansson T.** Regelverk för samordning av social trygghet inom EU. Meddelanden från Ekonomisk-Statsvetenskapliga Fakulteten vid Åbo Akademi. Ser. A: 425. Åbo: Åbo Akademis tryckeri 1995a.
- Christiansson T.** Samordning av social trygghet—ett medel för att underlätta arbetskraftens fria rörlighet inom EU. Meddelanden från Ekonomisk-Statsvetenskapliga Fakulteten vid Åbo Akademi. Ser. A: 430. Åbo: Åbo Akademis tryckeri 1995b.
- Dahlberg Å, Johansson M.** (red). Att arbeta i Europa. Stockholm: Allmänna Förlaget 1990.
- EES. Europeiska Ekonomiska Samarbetsområdet.** Regeringens proposition 1991/92:170 del II.
- EG, kvinnorna och välfärden.** Betänkande av EG konsekvensutredningarna: Social välfärd och jämställdhet. SOU 1993:117. Stockholm 1993.
- European Commission. European Social Policy.** A Way forward for the Union. Brussels: EC 1994.
- ISSA. International Social Security Association.** Organisation and Structure of Social Security Systems. Geneva 1993.
- Korkiasaari J.** Suomalaiset Euroopassa. Siirtolaisuus—Migration 3/1994.
- Kultalahti O.** Internationalization and Migration Pressure. Siirtolaisuus—Migration 3/1993.
- Laurent B.** Så här lever vi—12 familjer i EG berättar. Stockholm: SAF 1991.
- Nordisk statistisk årsbok 1993.** Århus: Nordiska Statistiska Sekretariatet 1993.
- Nyström B.** EG och arbetsrätten. Lund: Allmänna Förlaget 1992.
- OECD. Trends in international migration.** Annual Report 1993. Paris: OECD 1994.
- Schröder L.** Arbetskraftens migration i EG-perspektiv. Arbetsmarknadsdepartementet Ds 28. Stockholm 1990.
- Seth T.** EGs arbetsrätt. Lund: Studentlitteratur 1992.
- Social trygghet och EES.** Slutbetänkande av utredningen om socialförsäkringen och EG. SOU 1993:115. Stockholm 1993.
- Förordningar. Kommissionens förordning (EEG) nr 1251/70** om arbetstagares rätt att stanna kvar inom en medlemsstats territorium efter att ha varit anställd där.
- Romfördraget 1957.**
- Rådets direktiv (68/360/EEG)** om avskaffande av restriktioner för rörlighet och bosättning inom gemenskapen för medlemsstaternas arbetstagare och deras familjemedlemmar.
- Rådets förordning (EEG) nr 1612/68** om arbetskraftens fria rörlighet inom gemenskapen.
- Rådets förordning (EEG) nr 1408/71** om tillämpning av system för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen.
- Rådets förordning (EEG) nr 574/72** om tillämpning av förordning (EEG) nr 1408/71.