

Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg, Europaudvalg og Socialudvalg

Christiansborg, den 6. november 2003
EU-konsulenten

Til
udvalgenes medlemmer og stedfortrædere

Dansk social- og arbejdsmarkedspolitik i fremtidens EU

**Temahøring den 10. november 2003 kl. 9.00-16.30
i Fællessalen**

Formiddagens tema: Dansk arbejdsmarkedspolitik i fremtidens EU

Baggrundspapir

Selv om der ikke er tvivl om, at arbejdsmarkedspolitikken i høj grad er et nationalt anliggende, viser udviklingen, at den sociale dimension spiller en stadig vigtigere rolle i EU. EU-lovgivning og andre former for regulering på det arbejdsmarked - og socialpolitiske område er øget gennem de seneste 15 år. EU har i dag lovgivning om: arbejdsret og arbejdsvilkår, koordination af vandrende arbejdstageres sociale sikring, lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedets og i de sociale sikringssystemer, samt forbud mod racemæssig og etnisk diskrimination.

Reguleringen er siden 1997 gået fra at være retligt styret til i højere og højere grad at blive styret af mere bløde politikinstrumenter såsom den åbne koordinationsmetode. Den åbne koordination anvendes således ved den europæiske beskæftigelsesstrategi og EU's strategier vedrørende social inklusion og pensioner. Partnerskabsstrategien udgør en anden "blød" instrumentform som samarbejdsform til at opnå de fælles mål.

På den baggrund er det vigtigt at gøre sig klart, hvorledes den danske social - og arbejdsmarkedspolitik spiller sammen med de tilsvarende politikker på den europæiske plan. Hvad er udfordringerne og hvordan kan de løses ?

To af spørgsmålene er:

1. Hvordan påvirker europæiseringen den danske arbejdsmarkedsmodel og den danske beskæftigelsespolitik ?
2. Vil arbejdskraftens frie bevægelighed skabe problemer for arbejdsmarkedet og de sociale systemer i forbindelse med udvidelsen ?

1. Hvordan påvirker europæiseringen den danske arbejdsmarkedsmodel og den danske beskæftigelsespolitik

1.1. Samspilsramte modeller - kollektive aftaler contra individuelle minimumsrettigheder

Det første spørgsmål er, hvorvidt europæiseringen påvirker den danske arbejdsmarkedsmodel.

EU medfører en generel tendens til øget integration og harmonisering. Især varers og tjenesteydelsers bevægelsesfrihed samt arbejdskraftens bevægelighed gør det nødvendigt at koordinere arbejdsmarkedspolitikken og reglerne på arbejdsmarkedet for at undgå en urimelig konkurrenceforvridning. Der er næppe tvivl om, at det sætter den danske arbejdsmodel under pres.

Den danske arbejdsmarkedsmodel er karakteriseret ved kollektive aftaler og pligter, som arbejdsmarkedets parter skal leve op til. I modsætning hertil er den **"europæiske" arbejdsmarkedsmodel primært baseret på individuelle minimumsrettigheder fastsat ved lov**. Den danske model giver i langt højere grad arbejdsmarkedets parter et medansvar for at sikre reglernes overholdelse. Det bevirker, at reglerne i langt højere grad gennemføres på den enkelte arbejdsplads.

Det er allerede muligt at gennemføre EU-direktiverne i den danske model ved at henvise til, at en retstilstand allerede er opnået i de kollektive aftaler på arbejdsmarkedet. Men problemet opstår, når man er nødt til at have **supplerende lovbestemmelser** for at alle virksomheder bliver forpligtiget til at følge et direktiv og alle arbejdstagere får den rettighed, som direktivet bestemmer. Sådanne supplerende lovbestemmelser er blevet anvendt bl.a. i forbindelse med gennemførelsen af **Arbejdstidsdirektivet**.

Nogle opfatter sådanne supplerende bestemmelser som et brud på den danske models tradition med, at man ikke skal lovgive på områder, som parterne traditionelt har reguleret, og anfører, at dette med tiden vil eliminere den danske model. Andre argumenterer for, at den danske model er fleksibel nok til at indpasse EU-regler i sit eget regelsæt, dvs. de kollektive overenskomster, eventuelt med supplerende lovbestemmelser, uden at dette vil udhule parternes indflydelse og modellens styrke.

1.2. Kollektive aftaler på europæisk plan

Man kan vende spørgsmålet om og spørge, om det ikke i højere grad er **den danske model, der bliver udbredt til det øvrige EU** ? Arbejdsmarkedets parter spiller en stadig større rolle i Den Europæiske Union siden deres rolle blev traktatfæstet i forbindelse med Amsterdamtraktaten (Artikel 138). Ifølge Traktaten er Kommissionen forpligtet til at lade parterne forhandle, før der fremsættes forslag, der regulerer arbejdsmarkedet.

Siden da har Kommissionen konsulteret arbejdsmarkedets parter på europæisk plan, både på generelt niveau og på sektorplan. I begyndelsen blev de aftaler som parterne indgik, gennemført som egentlig EU-lovgivning via Rådsdirektiver. På generelt niveau drejer det sig om rammeaftalerne om forældreorlov (1995), deltidsarbejde (1997) og tidsbegrænsede ansættelser (1999). I ét tilfælde (vikararbejde) påbegyndte parterne egentlige forhandlinger, men måtte opgive at nå til enighed om en aftale (2001). I maj 2002 indgik parterne en rammeaftale på europæisk plan om telearbejde. I modsætning til de tidligere rammeaftaler skal aftalen om telearbejde **ikke** gennemføres via et direktiv, men gennem kollektive aftaler i overensstemmelse med national praksis¹.

Spørgsmålet er så, om disse aftaler på europæisk plan, der ikke gennemføres via EU-lovgivning, men via kollektive aftaler, reelt vil blive gennemført på arbejdspladsen i de lande, som har en ringe eller ingen tradition for kollektive aftaler eller ikke har et sanktionsystem til at gennemføre sådanne aftaler. Det har været anført, at svagheden ved en egentlig europæisk aftalemodel er fraværet af en europæisk arbejdsretlig instans, der kan håndhæve sådanne aftaler. Der har været stillet forslag om at oprette **en egentlig arbejdsretlig institution på EU-niveau**.

1.3. Fra reguleret arbejdsretspolitik til koordineret beskæftigelsespolitik – Den åbne koordinationsmetode

Der er tegn på, at den lovmæssige regulering på arbejdsmarkedsområdet ikke vil inddrage nye områder eller rettigheder i fremtiden, men mest vil vedrøre arbejdsmiljø- og ligestillingsproblemer. **Frem for regulering vil man i højere grad anvende den åbne koordinationsmetode**, sådan som det sker på beskæftigelsesområdet.

Den åbne koordinationsmetode indebærer, at der fastlægges nogle målsætninger i fællesskab på EU-plan, men at det er op til landene selv **nationalt at gennemføre målsætningerne** med de midler, som det enkelte land finder det bedst. Med andre ord kan man sige, at fokus i EU bevæger sig fra det regulerede arbejdsretspolitiske til det koordinerede beskæftigelsespolitiske.

Brugen af den åbne koordinationsmetode betyder, at landene beholder kompetencen på området. Metoden rummer ingen formelle juridiske eller økonomiske **sanktionsmuligheder**. På beskæftigelsesområdet er der en vis politisk sanktionsmulighed, da Rådet kan give henstillinger (kritik) til lande, der ikke lever op til beskæftigelsesstrategien og målene. Men praksis viser også, at EU gennem Kommissionens tætte overvågning, koordinering og evaluering har indflydelse på udarbejdelsen og gennemførelsen af både de europæiske retningslinjer og de nationale strategier.

Generelt har metoden nok haft størst indflydelse i de lande, der ikke i forvejen havde en veldefineret politik på det pågældende område, jf. tabel 1 nedenfor. Man kan for overskuelighedens

¹ Derudover har parterne på sektorniveau indgået en række aftaler, hvoraf nogle er gennemført ved Rådsdirektiver, andre via kollektive aftaler på national, sektor eller virksomhedsplan. Det drejer sig om aftale om bedre lønforhold i landbrugssektoren (1997), aftale om retningslinjer for telearbejde i telekommunikationssektoren (2001) samt aftale om retningslinjer for telearbejde i handelssektoren (2001).

dens skyld groft skitsere metodens indflydelse i forhold de tre områder, hvor metoden allerede anvendes (beskæftigelse, social beskyttelse, pensioner) således:

Tabel 1: Den åbne koordinationsmetodes betydning for at fremme nationale reformer:

Welfærdsmodel	Beskæftigelse	Social beskyttelse	Pensioner
Skandinaviske	-	++	+
Kontinentale	+++	+	++
Angelsaksisk	+	+++	+
Sydeuropæiske	+++	++	+++

+++ stærk indflydelse, ++ indflydelse, + lidt indflydelse, - ingen indflydelse

Selv om metoden måske formentlig ikke har haft den store betydning for reformerne i **Danmark**, jf. tabel 1, har den nok alligevel haft **indirekte betydning**. Man har på EU plan kunnet fastsætte fælles mål og koordinere politikkerne på en række områder, som er national kompetence, men hvor udviklingen i det enkelte land også har stor betydning for udviklingen af velfærdssamfundet i hele EU. Man har samtidig fået udviklet en metode, som kan **erstatte EU-lovgivning og regelharmonisering på en række områder**, hvor Danmark ikke ønsker harmonisering (for eksempel arbejdsmarked- og pensionsområderne).

1.4. Den åbne koordinationsmetode - embedsmandsværk eller politisk debat ?

De eksisterende danske beslutningsstrukturer vedr. EU-spørgsmål er skabt før den åbne koordinationsmetode og det er derfor interessant at se på, hvordan metoden spiller sammen med disse.

Regeringen har stået for udarbejdelsen af de nationale handlingsplaner. I **centraladministrationen** har udarbejdelsen af handlingsplanerne givet anledning til at tænke på tværs af traditionelle grænser mellem ministerier. Samtidig har **arbejdsmarkedets parter** i stigende omfang været inddraget i udarbejdelsen af handlingsplanen for beskæftigelse.

Men de nationale handlingsplaner kan ikke siges at have påvirket eller været genstand for en offentlig beskæftigelses- og socialpolitisk debat. **Folketinget** har ikke været direkte inddraget eller hørt i udarbejdelsen af de forskellige nationale handlingsplaner, men har fået oversendt de færdige handlingsplaner til orientering efter, at de er sendt til EU-Kommissionen. Folketinget har ikke haft generelle debatter (eller debatter i fagudvalgenes regi) om de nationale strategier, som handlingsplanerne indeholder. Folketinget kan således ikke siges at spille nogen særlig aktiv rolle i forhold til den åbne koordinationsmetode³

2. Vil arbejdskraftens frie bevægelighed skabe problemer for arbejdsmarkedet og de sociale systemer i forbindelse med udvidelsen ?

Den 1. maj 2004 bliver EU udvidet med 10 nye medlemslande. Det betyder blandt andet, at borgerne i de nye lande får samme rettigheder efter EU-reglerne, som borgerne i de gamle

² Kilde: Skemaet bygger på en artikel "Supplement to Coordination at EU level and the key actors involvement" af Caroline de la Porte og Philippe Pochet, Observatoire social européen, Bruxelles.

³ Der har været afholdt flere møder mellem Europaudvalget og de danske medlemmer af henholdsvis Europaparlamentet, ØSU og Regionaludvalget, hvor man har været enige om, at metoden er vigtig for Danmark, se. bl.a. Info-note I 91 og I 141 (2000/01).

- 6 -

medlemslande. En af disse rettigheder er retten til frit at tage arbejde i et andet EU-land (arbejdskraftens frie bevægelighed).

Der har i de gamle medlemslande været en del frygt for, at arbejdstagerne i de nye EU-lande vil strømme til de gamle EU-lande, fordi lønnen og levestandarden er bedre her. Det vil kunne skade stabiliteten på arbejdsmarkedene, både i de nye og i de gamle medlemslande.

EU har derfor i Tiltrædelsestraktaten givet mulighed for, at medlemslandene kan lave overgangsordninger for arbejdskraftens frie bevægelighed i forbindelse med udvidelsen. Det er så op til det enkelte land nationalt at bestemme, hvilke overgangsregler, det vil have inden for den ramme, som Tiltrædelsestraktaten fastsætter.

Folketinget skal inden udvidelsen træder i kraft den 1. maj 2004 skal tage stilling til nogle politiske spørgsmål i forbindelse med udvidelsen og arbejdskraftens fri bevægelighed:

Hvilke - om nogen - overgangsordninger skal Danmark have ?

Hvilke tiltag er nødvendige for at forhindre utilsigtet brug af sociale ydelser⁴ ?

Baggrunden for de to spørgsmål beskrives nedenfor. Indledningsvist gives en oversigt over nogle forskellige bud på, hvor stor arbejdskraftens vandring vil være i forbindelse med udvidelsen.

2.1 Arbejdskraftsvandringen fra de nye medlemslande

Der er foretaget mange skøn og undersøgelser over, hvor stor en indvandring udvidelsen vil medføre til Danmark. Undersøgelserne bygger på forskellige forudsætninger og faktorer. Det eneste man med sikkerhed kan konkludere er, at det med er **meget svært at sige noget konkret om, hvor stor den reelle indvandring vil blive.**

For så vidt angår **indvandringen til hele EU** har EU-Kommissionen i sin rapport⁵ om den fri bevægelighed i forbindelsen med udvidelsen anført, at der ikke kan forventes en større indvandring til de gamle medlemslande fra de nye medlemslande. Kommissionen anslår, at indvandringen **på lang sigt** (år 2030) vil svare til omkring 1 % af EU's befolkning. **På kort sigt** forventes ca. 70.000-150.000 arbejdere at indvandre fra de nye medlemslande til de gamle medlemslande pr. år. Kommissionen anfører, at de fleste formentlig vil indvandre til Tyskland og Østrig. De beregninger, som Kommissionen baserer sit skøn på, tager ikke højde for eventuelle overgangsordninger i Tyskland og Østrig.

For Danmarks vedkommende anslår Finansministeriet i sin publikation "Samarbejdet om den økonomiske politik i EU" fra juni 2003 (side 140), at indvandringen **på lang sigt** fra de

⁴ I Danmark har det i forbindelse med forhandlingerne om udvidelsen været fremført, at arbejdstagerne fra de nye medlemslande vil komme til Danmark for at udnytte de sociale ydelser, som man har ret til, når man arbejder i Danmark.

⁵ "Information note: The free movement of Workers in the context of enlargement af 6. marts 2001" side 7.

- 7 -

nye EU-lande stiger med ca. 50.000 personer (arbejdstagere plus familie), svarende til, at nettoindvandringen øger befolkningen frem til 2030 med ca. 0,7 pct⁶.

Vedrørende **indvandringen til Danmark på kort sigt** har Ugebrevet A4 den 15.-19. august 2002 angivet følgende tal:

Tabel 2. Antallet af personer fra de nye EU-lande, der vil rejse til de nuværende EU-lande for at søge arbejde hvert år :

Land	Lige efter Udvidelsen	3 år efter	8 år efter	13 år efter	18 efter
Østrig	14.191	10.507	6.209	3.490	1.787
Belgien	1.484	1.099	649	365	187
Danmark⁸	1.221	1.099	649	300	154
Finland	1.651	1.226	722	406	208
Frankrig	3.031	2.247	1.326	746	382
Tyskland	76.450	56.602	33.446	18.802	9.629
Grækenland	3.031	2.053	1.213	682	349
Irland	28	20	12	7	4
Luxembourg	96	71	42	24	12
Holland	1.324	980	579	326	167
Portugal	108	80	47	267	14
Spanien	1.452	1.075	635	357	183
Sverige	3.608	2.672	1.579	888	455
UK	5.374	3.978	2.351	1.322	677
Italien	4.752	3.518	2.079	1.169	599
<i>EU i alt</i>	<i>117.545</i>	<i>87.027</i>	<i>51.421</i>	<i>28.909</i>	<i>18.304</i>

Kilde: Ugebrevet A4 den 15.-19. august 2002

2.2. Overgangsordninger

Tiltrædelsestraktaten giver mulighed for, at en medlemsstat kan indføre overgangsordninger vedrørende arbejdskraftens frie bevægelighed i forhold til statsborgere fra de nye EU-medlemslande.

⁶ Finansministeriet gør opmærksom på, at der alene er tale om en mek anisk overførsel af tal fra Kommissionen og "Brücker og Boere 2000" og at der således ikke er tale om en prognose.

⁷ Ugebrevet A4 har udarbejdet tallene på baggrund af "Brücker og Boere 2000". Ugebrevet har bearbejdet undersøgelsens tal, således at de kun viser de arbejdssøgende immigranter.

- 8 -

Overgangsordningernes systematik (7-års perioden):



I de første to år efter EU -udvidelsen kan de nuværende medlemslande indføre begrænsninger i den frie bevægelighed som en suveræn national afgørelse, når blot betingelserne for adgangen til arbejdsmarkedet for borgere fra de nye EU-medlemslande ikke gøres mere restriktive end dem, der er gældende ved underskrivelsen af Tiltrædelsestraktaten (den såkaldte stand -still-klausul). Sådanne foranstaltninger kan fortsættes indtil udgangen af det femte år.

Senest to år efter udvidelsen skal medlems- Efter de første to år skal et medlemsland, der er landet meddele Kommissionen om det øn- overgået til EU's generelle regelsæt om arbejdskraft- sker at fortsætte nationale foranstaltninger tens frie bevægelighed, anmode EU-Kommissionen eller om man vil overgå til EUs generelle tilladelse til at indføre restriktioner for den frie regelsæt vedrørende arbejdskraftens frie bevægelighed. En sådan tilladelse kan gives, hvis bevægelighed. De nationale foranstaltninger der er risiko for forstyrrelser på arbejds markedet, ger kan fortsætte indtil udgangen af det som vil kunne udgøre en alvorlig risiko for levestan- femte år uden nogen nærmere begrundelse. darden eller beskæftigelsen i en bestemt region eller Efter de fem år kan medlemslandet kun i et bestemt erhverv. I påtrængende og ekstraordin æ- fortsætte med de nationale foranstaltninger re tilfælde kan et medlemsland dog selv suspendere i yderligere 2 år , hvis der forekommer e l- den frie bevægelighed mod efterfølgende at give ler er risiko for alvorlige forstyrrelser på EU-Kommissionen en begrundet underretning her- arbejdsmarkedet, og at Kommissionen un- om. derrettes herom.

Holdninger til overgangsordninger i Danmark og de andre gamle EU-lande

Danmark, Irland, Sverige, Holland samt UK har alle **erklæret at ville fjerne restriktioner** vedr. den frie bevægelighed for arbejdskraften i forbindelse med udvidelsen. Tyskland og Østrig har erklæret at ville gøre brug af overgangsordningen. Belgien vil have en overgangsperiode på to år.

Spørgsmål et er, hvordan de enkelte lande vil **udmønte disse erklæringer**. I Sverige har en udredning⁹ anbefalet, at arbejdsmarkedet åbnes op for arbejdstagere fra de nye medlemslande. Men der skal samtidig stilles krav om tidsbegrænsede arbejdstilladelser for disse personer for at sikre, at de har ”reelle og seriøse” job. Udredningens indhold er nærmere beskrevet i bilag 3.

Overvågning

Hvis et medlemsland ønsker at (gen)indføre begrænsninger i den frie bevægelighed, stiller Tiltrædelsestraktaten krav om, at medlemslandet dokumenterer, at det udsættes for eller forventer ”forstyrrelser på arbejdsmarkedet, som vil kunne udgøre en alvorlig risiko for levestandarden eller beskæftigelsen i en bestemt region eller i et bestemt erhverv”.

- 9 -

Det er derfor **formentlig nødvendigt at etablere en eller anden form for national overvågning** af udviklingen på arbejdsmarkedet i forbindelse med og efter udvidelsen.

2.3 Utsigtet brug af danske sociale ydelser

Ydelser, der opnås rettigheder til

Som udgangspunkt vil statsborgere fra de nye EU-lande blive omfattet af EU's regelsæt om arbejdskraftens frie bevægelighed (artikel 14 og 39 i Traktaten). Ifølge Traktaten vil de på en lang række områder skulle **ligestilles med landets egne statsborgere** og dermed opnå ret til en række fordele og ydelser på arbejdsmarked, social, sundheds- og uddannelsesområdet.

Retten til fordele og ydelser reguleres af to forordninger. Ifølge forordning 1612/68 skal der være ligestilling for vandrende arbejdstagere til sociale fordele. Forordning 1408/71 om social sikring af vandrende arbejdstagere koordinerer de sociale sikringsordninger, således at den vandrende arbejdstager ikke stilles dårligere mht. social sikring. Forordningens formål er ikke at harmonisere, men at bestemme hvilket lands regler der skal bruges, og hvilke perioder der kan tælle med ved opgørelsen af rettigheder. Indholdet af forordning 1612/68 og 1408/71 er nærmere beskrevet i bilag 1.

I Danmark giver forordningerne den vandrende arbejdstager ret til følgende fordele og ydelser (såfremt betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt):



Konstanthjælp

Formidling og Aktivering

Fleksjob og skånejob (inklusive ledighedsydelse)

Daginstitutioner

Tilbud til handicappede, herunder boligtilskud

Husly

Ydelser til pasning af døende i eget hjem

Efterløn

Ligebehandling mht. uddannelse og uddannelsesstøtte til vandrende arbejdstagers familie

Fleksydelse og delpension

Børnepasningsorlov

Andre sociale fordele, f.eks. rabat- og støtteordninger inden for trafik, kultur og uddannelse

Kilde: ”Danske sociale Ydelser i lyset af udvidelsen af EU” af den 11. april 2003 fra den tværministerielle arbejdsgruppe om brug af sociale ydelser i lyset af udvidelsen af EU. Europaudvalget alm. del - bilag 901 2002-03, Arbejdsmarkedsudvalget alm. del. – bilag 372. Rapporten er vedlagt som bilag 2.

Ydelser ved sygdom, graviditet og fødsel

Ydelser ved invaliditet, herunder revalideringsydelse

Ydelser ved alderdom

Ydelse til efterladte

Ydelser i anledning af arbejdsulykker og erhvervs-sygdomme

Ydelser ved dødsfald

Ydelser ved arbejdsløshed

Familieydelse

- 10 -

Utilsigtet brug

I foråret 2003 har en tværministeriel arbejdsgruppeudarbejdet en rapport om ”Danske sociale ydelser i lyset af udvidelsen”¹⁰. Rapporten konkluderer, at der især på kontanthjælpsområdet, ved børnepasningsorlov samt dagpenge ved sygdom, fødsel og adoption er **en risiko for**, at vandrende arbejdstagere kan **bruge de sociale ydelser på en måde, som ikke var meningen** .

Det kan f.eks. ske ved, at en arbejdstager fra et andet EU-land kommer hertil og arbejder én dag og derefter bliver sygemeldt. Arbejdstageren har ret til danske sygedagpenge, hvis han opfylder kravene herfor. Til opgørelse af kravene kan han tælle perioder i sit hjemland med. Har han herefter ret til sygedagpenge, kan han rejse tilbage til sit hjemland og fortsat få udbetalt sygedagpenge, beregnet på grundlag af den ene dags arbejde i Danmark, så længe han opfylder betingelserne for at få sygedagpenge.

Ifølge rapporten skal der formentlig **lovændringer** til for at forhindre muligheden for en sådan utilsigtet brug.

Det skal bemærkes, at **risikoen** for, at personer kommer hertil fra et andet EU-land for gøre utilsigtet brug af de danske sociale ydelser **allerede er tilstede i dag før udvidelsen**, og derfor som sådan ikke er et nyt problem. Men ved udvidelsen øges risikoen for utilsigtet brug, dels fordi der bliver flere personer, der får en potentiel ret til at tage arbejde og ophold i Danmark, dels fordi indkomstsforskellen mellem de nye lande og Danmark er større.

Regeringen og de politiske partier diskuterer for tiden (efteråret 2003), hvilke nationale foranstaltninger, der bedst kan forhindre et sådan utilsigtet brug .

Med venlig hilsen

Vibeke Sylvest

Bilag :

¹⁰ Danske sociale Ydelser i lyset af udvidelsen af EU af den 11. april 2003 fra den tværministerielle arbejdsgruppe om brug af sociale ydelser i lyset af udvidelsen af EU”. Europaudvalget alm. del - bilag 901 2002-03, Ar-

- 11 -

Bilag 1: ”Hvad giver EU-reglerne om den fri bevægelighed ret til: Indholdet af forordning 1612/68 og 1408/71”

Bilag 2. Rapport ”Danske sociale Ydelser i lyset af udvidelsen af EU” af den 11. april 2003 fra den tværministerielle arbejdsgruppe om brug af sociale ydelser i lyset af udvidelsen af EU.

Bilag 3: Notat vedrørende den svenske udredning om arbejdskraftens fire bevægelighed. (Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 24 af 15. januar 2003 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (Alm. del bilag 159)).

