

การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี

แรงงานอพยพจากสหภาพยุโรปในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน

กรกฎาคม 2554

สหภาพยุโรป : อียู (European Union : EU)

ภาพรวมและพัฒนาการ

สหภาพยุโรปมีพัฒนาการมาจากการรวมตัวของ 6 ประเทศ ได้แก่ เบลเยียม สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ฝรั่งเศส อิตาลี ลักเซมเบิร์ก เนเธอร์แลนด์ ที่ร่วมกันก่อตั้ง European Economic Community (EEC) นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2495 เป็นต้นมา จากนั้น ได้เริ่มขยายสมาชิกในภูมิภาคและบทบาทในเวทีเศรษฐกิจของโลก พัฒนาการของสหภาพยุโรปและจำนวนสมาชิกมี ดังนี้

พ.ศ. 2495 สมาชิกก่อตั้ง 6 ประเทศ

พ.ศ.2516 เดนมาร์ก ไอร์แลนด์ สหราชอาณาจักร เข้าเป็นสมาชิก

พ.ศ.2524 กรีซ เข้าเป็นสมาชิก

พ.ศ.2529 โปรตุเกส สเปน เข้าเป็นสมาชิก

พ.ศ.2538 ออสเตรีย ฟินแลนด์ สวีเดน เข้าเป็นสมาชิก

พ.ศ.2547 สมาชิกใหม่ ได้แก่ สาธารณรัฐเช็ก เอสโตเนีย ไซปรัส ลัตเวีย ลิทัวเนีย ฮังการี มอลต้า โปแลนด์ สโลวีเนีย สโลวาเกีย (ตั้งแต่วันที่ 1 พ.ค. 54 เป็นต้นไป สมาชิกใหม่ **ยกเว้น ไซปรัส และมอลต้า** ได้รับสิทธิเข้ามาทำงาน โดยไม่ต้องใช้ใบอนุญาตทำงาน)

พ.ศ. 2550 สมาชิกใหม่ ได้แก่ บัลแกเรีย โรมาเนีย (ตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. 57 เป็นต้นไป จึงจะได้รับสิทธิเข้ามาทำงาน โดยไม่ต้องใช้ใบอนุญาตทำงาน)

ดังนั้น ปัจจุบันมีสมาชิก 27 ประเทศ ได้แก่ ออสเตรีย เบลเยียม บัลแกเรีย ไซปรัส สาธารณรัฐเช็ก เดนมาร์ก เอสโตเนีย ฟินแลนด์ ฝรั่งเศส สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี กรีซ ฮังการี ไอร์แลนด์ อิตาลี ลัตเวีย ลิทัวเนีย ลักเซมเบิร์ก มอลตา เนเธอร์แลนด์ โปแลนด์ โปรตุเกส โรมาเนีย สโลวาเกีย สโลวีเนีย สเปน สวีเดน และสหราชอาณาจักร

จำนวนประชากรทั้งหมด 501 ล้านคน ตัวเลขผลผลิตมวลรวมภายในกลุ่มประเทศกว่า 14.7 ล้านล้านดอลลาร์ และมีกำลังแรงงานทั้งหมด 293 ล้านคน (สถิติจาก Eurostat ปี พ.ศ. 2554)

การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี

สิทธิและเสรีภาพการเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศกลุ่มสมาชิกเป็นหนึ่งในเสรีภาพหลักของประชากรสมาชิกสหภาพยุโรป อันได้แก่

- เสรีภาพในการเคลื่อนย้ายสินค้า
- เสรีภาพในการเคลื่อนย้ายเงินทุน
- เสรีภาพในการเคลื่อนย้ายการบริการ
- เสรีภาพในการเคลื่อนย้ายแรงงาน และ
- การย้ายถิ่นฐาน

การริเริ่ม

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2495 กลุ่มประเทศที่เป็นสมาชิกก่อตั้ง 6 ประเทศ ได้แก่ เบลเยียม สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ฝรั่งเศส อิตาลี ลักเซมเบิร์ก เนเธอร์แลนด์ ร่วมกันตกลงและให้สิทธิประชากรกลุ่มสมาชิกสามารถเดินทางเข้าออกในกลุ่มประเทศได้อย่างเสรีโดยไม่มีการตรวจพรมแดน

ต่อมา ปี พ.ศ. 2528 เบลเยียม สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ฝรั่งเศส ลักเซมเบิร์ก เนเธอร์แลนด์ ได้ริเริ่มการรวมกลุ่มภายในที่เรียกว่า กลุ่มเชงเก้น (Schengen Group) เพื่อลดข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์เรื่องการเดินทางเข้าออกในกลุ่มประเทศเชงเก้น การรวมตลาดเป็นหนึ่งเดียว (Common Market) อีกทั้งการควบคุมพรมแดนและการร่วมกันป้องกันความปลอดภัย และพัฒนาเป็นข้อตกลงกลุ่มประเทศเชงเก้น (Schengen Agreement) ในปีพ.ศ.2538โดยในขั้นแรกประกอบด้วยประเทศเบลเยียม สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ฝรั่งเศส ลักเซมเบิร์ก เนเธอร์แลนด์ โปรตุเกสและ สเปน อย่างไรก็ตามประเทศสหราชอาณาจักรและไอร์แลนด์ ไม่เข้าร่วมกลุ่มเชงเก้นเนื่องจากเหตุผลเรื่องความปลอดภัยจากผู้อพยพและปัญหาคนเข้าเมืองผิดกฎหมาย

ปี พ.ศ. 2540 การลงนามร่วมกันก่อตั้งสหภาพยุโรป (European Union) อันมีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นการรวมตัวทั้งทางเศรษฐกิจและการกำหนดพัฒนาสกุลเงินร่วมกัน และนโยบายสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอพยพย้ายถิ่น การเคลื่อนย้ายแรงงานจากกลุ่มประเทศที่สาม (ประเทศนอกกลุ่มสมาชิกสหภาพยุโรป) เข้ามาในอาณาเขตของสหภาพยุโรป

เสรีภาพการเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศในกลุ่มสมาชิก ประกอบไปด้วย

สิทธิพำนักรและการทำงาน

ซึ่งถือเป็นสิทธิพื้นฐานของสมาชิกประเทศหรือประชากรของสหภาพยุโรป หากเข้ามาทำงานในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

- สิทธิทำงาน หากเข้ามาทำงานไม่เกิน 3 เดือน ไม่จำเป็นต้องแจ้งต่อสำนักงานทะเบียนในเขตที่พักอาศัย
- หากทำงานเกินกว่า 3 เดือน ต้องแจ้งลงทะเบียนที่สำนักงานทะเบียนในเขตที่พักอาศัย
- เมื่อทำงานเสียภาษีและจ่ายเงินสมทบในกองทุนประกันสังคมอย่างถูกต้องและต่อเนื่องเป็นเวลาตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป แรงงานย้ายถิ่นจะได้รับสิทธิพำนักถาวร

สิทธิที่ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในสถานประกอบการ

- แรงงานจากสหภาพยุโรปมีสิทธิได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับชาวเยอรมันในสถานประกอบการ เช่น เรื่อง ค่าจ้าง การเลิกจ้าง วันหยุด ฯลฯ
- ไม่กีดกันการเข้าทำงานอันเนื่องมาจากสัญชาติ **ยกเว้นอาชีพ** เช่น ข้าราชการ นักการเมือง ผู้พิพากษา ฯลฯ ที่ยังมีข้อจำกัดสิทธิการเข้าทำงานไว้ให้แต่ผู้มีสัญชาติเยอรมัน
- หากย้ายเข้ามาทำงานในประเทศ จะไม่ต้องใช้ใบอนุญาตทำงาน **ยกเว้น** ในขณะนี้แรงงานที่มาจากประเทศบัลแกเรีย และโรมาเนีย ยังคงต้องใช้ใบอนุญาตทำงาน กฎนี้ใช้บังคับไปจนถึงปี 2557
- ตามหลักการแรงงานจากสหภาพยุโรปไม่ต้องแสดงหลักฐานความสามารถด้านภาษาเยอรมัน นอกจากงานในตำแหน่งนั้นจะระบุไว้ บริษัทจึงสามารถขอหลักฐานความสามารถด้านภาษาดังกล่าวได้

สิทธิเรื่องภาษีและเงินช่วยเหลือของรัฐต่างๆ

แรงงานจากสหภาพยุโรปจะได้รับสิทธิและเข้าถึงระบบประกันสังคมและความช่วยเหลือจากรัฐ (ประเทศเจ้าบ้าน) เช่น ภาระและสิทธิเรื่องภาษี ประกันสังคม ประกันสุขภาพ สิทธิการรับเงินสงเคราะห์บุตร สิทธิรับเงินสงเคราะห์บิดามารดา ส่วนลดค่าโดยสารประจำทางสำหรับครอบครัวใหญ่ เงินประกันว่างงาน และเงินช่วยเหลือกรณีว่างงาน เช่นเดียวกับชาวเยอรมัน

สิทธิของสมาชิกครอบครัว

แรงงานจากสหภาพยุโรปสามารถพาสมาชิกครอบครัว **ไม่ว่าสมาชิกครอบครัวจะมีสัญชาติใดก็ตาม** เข้ามาอยู่อาศัยในสหพันธ์ได้ สมาชิกครอบครัวในที่นี้ ได้แก่ คู่สมรส คู่สมรสเพศเดียวกัน คู่ชีวิต บุตรธิดา ญาติสายลำดับที่หนึ่งของแรงงานฯ หรือของคู่สมรสหรือของคู่ชีวิต บุตรธิดาสามารถเข้ารับการศึกษาย่างเท่าเทียมกับเด็กชาวเยอรมัน หรือแม้ว่าหากบิดามารดาหย่าร้างกัน หรือในกรณีที่บิดาหรือมารดาผู้ซึ่งเป็นแรงงานอพยพจะย้ายไปทำงานที่ประเทศอื่นแล้ว บุตรยังคงมีสิทธิพักอาศัยในประเทศและทำงานต่อไปในอนาคตได้

1. ผลดีของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี

ทางเศรษฐกิจ การเคลื่อนย้ายแรงงานเปิดโอกาสให้มีการจับหางาน (matching) ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากมีทางเลือกมากขึ้นทั้งต่อฝ่ายแรงงานที่ต้องการอพยพและต่อประเทศที่ขาดแคลนแรงงาน และท้ายที่สุดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีจะทำให้ประเทศสมาชิกใหม่สามารถปรับเศรษฐกิจให้เข้ากับระบบตลาดร่วมในสหภาพยุโรปได้มากขึ้น

ตัวอย่าง แรงงานอพยพจากประเทศยุโรปตอนใต้ จากประเทศ กรีซ อิตาลี โปรตุเกส สเปน ที่เข้ามาทำงานในสหพันธ์ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2507 จนถึง พ.ศ. 2516¹ ในกิจการงานก่อสร้าง ในโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นช่วงที่สหพันธ์ (หรือเยอรมันตะวันตกในขณะนั้น) มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมาก และต้องการแรงงานทักษะไม่สูงเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมดังกล่าวเป็นจำนวนมาก นับตั้งแต่กลุ่มประเทศยุโรปตะวันออกเข้าเป็นสมาชิกสหภาพยุโรป มีแรงงานจากประเทศเหล่านี้เข้ามาทำงานในกิจการก่อสร้าง ภาคบริการ งานทำความสะอาดต่างๆ ภาคเกษตรกรรม และงานการดูแลผู้สูงอายุ มากขึ้น

(การเคลื่อนย้ายแรงงานของสหพันธ์ มีลักษณะโดดเด่นกว่าประเทศอื่น เนื่องจากประวัติศาสตร์การรวมประเทศเยอรมันตะวันออกและเยอรมันตะวันตกในปี 2533 เมื่อพิจารณาจะพบว่า ก่อนการรวมประเทศ ทั้งสองประเทศนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่องค่าแรง ค่าแรงในฝั่งตะวันตกจะสูงกว่าฝั่งตะวันออก (จนถึงปัจจุบัน) อีกทั้งระบบตลาดเสรีในฝั่งตะวันตกและระบบสังคมนิยมในฝั่งตะวันออก แต่สิ่งที่ทั้งสองฝั่งประเทศมีร่วมกัน คือ ภาษาและ วัฒนธรรม เมื่อมีการรวมประเทศทำให้แรงงานจากเยอรมันตะวันออกหลั่งไหลเข้ามาทำงานในฝั่งตะวันตกกว่า 1 ล้าน 8 แสนคน (ข้อมูล ปี พ.ศ. 2541) แรงงานจากฝั่งตะวันตกเข้าไปทำงานในฝั่งตะวันออกน้อยกว่า เพียง 1 ล้านคน สรุปโดยเฉลี่ย นับตั้งแต่ปี 2543 เป็นต้นมามีแรงงานอพยพจากฝั่งตะวันออกเข้ามาทำงานในตะวันตกประมาณปีละ 14,000 คน)

¹ ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการจ้างงาน และการอพยพเข้ามาทำงาน มาจาก สัญญาการจ้างแรงงานแบบทวิภาคีระหว่างสหพันธ์และประเทศยุโรปตอนใต้นั้นๆ และเสรีภาพการเคลื่อนย้ายแรงงานของสหภาพยุโรป

จากการศึกษาพบว่า ภายหลังจากการรวมประเทศ มีแรงงานจากกลุ่มประเทศยุโรปตะวันออกอพยพเข้าประเทศสมาชิกสหภาพฯ 15 ประเทศ มากกว่า 300,000 คน

นอกจากนี้จากรายงานการศึกษาในปี 2543 เรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยรวมของสหภาพยุโรปโดยรวม พบว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาทำงานในกลุ่มอียู 15 (EU 15)² มีเพียงร้อยละ 0.1 ของแรงงานที่ย้ายไปทำงานในประเทศสมาชิกอียูอื่น และมี เพียงร้อยละ 0.2 ที่เดินทางไป-กลับเพื่อไปทำงานในประเทศสมาชิกสหภาพฯอื่น ซึ่งอุปสรรคและปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงาน จะนำเสนอในหัวข้อต่อไป

ทางสังคมและวัฒนธรรม สมาชิกสหภาพยุโรปได้มีโอกาสเรียนรู้จากการทำงานและการใช้ชีวิตในประเทศอื่นๆ ที่มีความแตกต่างด้านภาษา วัฒนธรรม ทำให้ประเทศสมาชิกเข้าใจบริบทและช่วยส่งเสริมการพัฒนาร่วมกันในด้านต่างๆในกลุ่มประเทศสมาชิกมากขึ้น

ผลกระทบในทางบวกและทางลบของแรงงานจากสหภาพยุโรปต่อสหพันธ์ฯ

นอกจากนี้ในทางปฏิบัตินับตั้งแต่สมาชิกสหภาพยุโรปมีเสรีภาพการเคลื่อนย้ายถิ่นที่อยู่และการทำงาน ทำให้เกิดผลกระทบกับประเทศเจ้าบ้าน (สหพันธ์ฯ)ดังนี้

จำนวนประชากร

ตัวเลขสถิติจากปี พ.ศ. 2552 (ข้อมูลจาก สำนักงานสถิติแห่งชาติสหพันธ์ฯ “จำนวนคนต่างชาติในประเทศ”) พบว่า ชาวต่างชาติทั้งหมดที่อาศัยอยู่ในประเทศจำนวน 7 ล้าน 1 แสน 5 หมื่นคน จากประชากรทั้งหมด 81 ล้าน 8 แสน 4 หมื่นคน อย่างไรก็ตามหากแยกจำนวนประชากรสหภาพยุโรปที่อาศัยในสหพันธ์ฯ ก่อนที่ สาธารณรัฐเช็ก เอสโตเนีย ไชปรัส ลัตเวีย ลิทัวเนีย ฮังการี มอลต้า โปแลนด์ สโลวีเนีย สโลวาเกีย จะเข้าเป็นสมาชิกใน ปี 2547 จำนวนชาวสหภาพยุโรปที่อาศัยอยู่ในสหพันธ์ฯกว่า 1 ล้าน 6 แสนคน

และหลังจากนั้นในปี 2550 เมื่อประเทศบัลแกเรีย และโรมาเนีย เข้าเป็นสมาชิกสหภาพยุโรป ทำให้มีจำนวนชาวสหภาพยุโรปที่อาศัยอยู่ในสหพันธ์ฯเพิ่มขึ้นทั้งหมดประมาณ 7 แสน 4 หมื่นคน **ดังนั้น** จำนวนชาวต่างชาติจากสหภาพยุโรป เท่ากับ 2 ล้าน 3 แสน 6 หมื่น คน

² ประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป 15 คือ ประเทศเบลเยียม สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ฝรั่งเศส อิตาลี ลักเซมเบิร์ก เนเธอร์แลนด์ เดนมาร์ก ไอร์แลนด์ สหราชอาณาจักร กรีซ โปรตุเกส สเปน ออสเตรีย ฟินแลนด์ สวีเดน

ตามรายละเอียดดังนี้

จำนวนสมาชิกสหภาพยุโรปที่อาศัยอยู่ในสหพันธ์ฯ

จากสหภาพยุโรป กลุ่มก่อตั้งและกลุ่มเดิม	1,618,083	คน
จากสมาชิกใหม่ 10 ประเทศ ตั้งแต่ 1 พ.ค. 47	577,725	คน
จากสมาชิกใหม่ล่าสุด 2 ประเทศ ตั้งแต่ 1 ม.ค. 50	166,834	คน

จำนวนสมาชิกสหภาพยุโรปที่อาศัยอยู่ในสหพันธ์ฯ แยกตามประเทศหลักๆ

อิตาลี	517,474	คน
โปแลนด์	398,513	คน
กรีซ	278,063	คน
สหภาพยุโรป ยกเว้น อิตาลี โปแลนด์ กรีซ	1,168,592	คน
รวม	2,362,642	คน

จะพบว่า ชาวต่างชาติจากสหภาพยุโรป มีจำนวนเป็นร้อยละ 2.9 ของประชากรทั้งหมด อย่างไรก็ตาม ไม่มีตัวเลขการแยกจำนวนแรงงานเฉพาะจากสหภาพยุโรปที่อยู่ในวัยทำงาน มีเพียงสถิติจากบทความ “Cross-Border Labour Mobility within an Enlarged EU” ที่อาจใช้อ้างอิงได้ ดังนี้

สถิติจำนวนแรงงานต่างชาติจากปี พ.ศ. 2546 ถึงปี พ.ศ. 2548

จำนวนร้อยละ ของจำนวนผู้อยู่ในวัยทำงานในสหภาพยุโรป

(Percentage of the total working age population : ข้อมูลจากสหภาพยุโรปปี 2549)

	จำนวนแรงงานต่างชาติจากประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป 15 ประเทศ			จำนวนแรงงานต่างชาติจากประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป 10 ประเทศ ³		
	2546	2547	2548	2546	2547	2548
สหพันธ์ฯ	2.7	2.6	2.8	-	-	0.7

นอกจากนี้ไม่มีตัวเลขการว่างงานในกลุ่มแรงงานจากสหภาพยุโรปในประเทศนี้มีเพียงสถิติการว่างงานในประเทศโดยรวม ปัจจุบัน (มิ.ย. 54) ร้อยละ 7 หรือ เท่ากับ 2 ล้าน 9 แสน 6 หมื่นคน

การที่มีแรงงานจากสหภาพยุโรปเข้ามาเป็นผลดีต่อสหพันธ์ฯ เนื่องจากแรงงานเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่ขาดแคลนและสร้างสมดุลย์จำนวนประชากรในประเทศ ตามที่กล่าวไว้ข้างต้น สืบเนื่องจาก

³ หรือ อียู 10 ซึ่งได้แก่ สาธารณรัฐเช็ก เอสโตเนีย ไชปรัส ลัตเวีย ลิทัวเนีย ฮังการี มอลต้า โปแลนด์ สโลวีเนีย สโลวาเกีย ที่เข้าเป็นสมาชิกสหภาพยุโรปตั้งแต่ปี 2547

การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ทำให้สหพันธ์ต้องหาแรงงานเข้ามาทำงาน แต่สาเหตุสำคัญอีกประการคือการเปลี่ยนแปลงด้านประชากรของสหพันธ์ที่อัตราการเกิดลดลงอย่างต่อเนื่องและประชากรอายุมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วง 30 ปีที่ผ่านมาอัตราการเกิดประชากรลดลงกว่าครึ่งหนึ่งเพราะหากประชากรลดลงมากจะมีผลกระทบต่อการบริหารกองทุนประกันสังคมในระยะยาว⁴ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกองทุนบำนาญ

2. ประเด็นปัญหาขั้นตอนแนวปฏิบัติและระเบียบ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้เคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปได้อย่างไม่เต็มที่ ได้แก่

- ประเทศสมาชิกดั้งเดิม (อียู 15) ออกกฎระเบียบชั่วคราวที่เรียกว่า “กฎระเบียบช่วงระยะรอยต่อ หรือ transition period” เพื่อสงวนสิทธิประเทศสมาชิกใหม่เป็นเวลา 7 ปี เป็นระเบียบที่ประเทศสมาชิกดั้งเดิมโดยส่วนมาก (กลุ่มอียู 15) รวมทั้งสหพันธ์ ออกมาเพื่อยับยั้งการหลั่งไหลของประชากรหรือแรงงานจากสมาชิกใหม่ทั้ง 12 ประเทศ โดยประชากรจากประเทศเหล่านี้ จะยังไม่สามารถเข้ามาทำงานอย่างเสรีได้ทันทีและต้องมีใบอนุญาตทำงาน ในขณะเดียวกันกลุ่มสมาชิกใหม่บางประเทศ เช่น โปแลนด์ สโลวีเนีย และฮังการี ได้ออกกฎนี้ตอบโต้แรงงานจากกลุ่มอียูดั้งเดิมเช่นกัน ซึ่งหากพิจารณาตามเจตนารมณ์ของสหภาพยุโรปแล้ว กฎดังกล่าวขัดแย้งกับเสรีภาพการเคลื่อนย้ายแรงงานของสหภาพยุโรปอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม กลุ่มประเทศที่ใช้กฎนี้ให้เหตุผลว่า สาเหตุของการใช้ transition period เพื่อไม่ให้ประเทศเจ้าบ้านได้รับผลกระทบกระเทือนทางเศรษฐกิจอย่างเฉียบพลัน เช่น การลดค่าแรง การเข้ามาลักลอบทำงาน และการเข้ามาดักตวงประโยชน์จากประกันสังคม
- การปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมในสถานประกอบการ ในทางปฏิบัตินั้นพบว่า แรงงานที่เข้ามาจะถูกกีดกันทางอ้อมโดยเฉพาะเรื่องภาษา ตามข้อเท็จจริงที่ความสามารถในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนี้ในบางบริษัทหรือสถานประกอบการได้กำหนดคุณสมบัติผู้เข้าสมัคร ต้องมีความสามารถภาษาท้องถิ่น ในระดับภาษาแม่
- ปัญหาคุณสมบัติของแรงงาน วุฒิการศึกษา และการปรับตัว อันเป็นสาเหตุการเข้าไม่ถึงตลาดแรงงานของประเทศเจ้าบ้าน ตามข้อเท็จจริงนั้น วุฒิการศึกษา การเรียน การฝึก

⁴ นอกจากนี้ ในทางกลับกัน ตลอดช่วง 40 ปีที่ผ่านมา มีอดีตแรงงานอพยพจากสหภาพยุโรปและจากประเทศอื่นๆที่เคยเข้ามาทำงานในสหพันธ์และเดินทางกลับประเทศตนเองไป แรงงานเหล่านี้ไม่มีโอกาสได้ใช้ประโยชน์จากเงินสมทบประกันสังคมที่ตนจ่ายไปจำนวนมาก และประเทศเจ้าบ้านได้รับประโยชน์ในส่วนนี้เช่นกัน

- อาชีพ หรือลักษณะการศึกษาของประเทศสหพันธ์ค่อนข้างแตกต่างจากประเทศอื่นๆ (อย่างไรทางสหพันธ์ฯ ได้ปรับวุฒิการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้เป็นแบบสากล คือ ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก เพื่อให้สอดคล้องกับสมาชิกสหภาพยุโรปอื่นๆ) ดังนั้นทางสหภาพยุโรปมีนโยบายให้มีการรับรองวุฒิการศึกษาและตั้งเกณฑ์การปรับวุฒิการศึกษา หากวุฒิการศึกษาที่แรงงานมีนั้นแตกต่างหรือยังไม่เพียงพอ แรงงานต้องเรียนเพิ่มเติม หรือผ่านการทดสอบปรับวุฒิ

การยอมรับวุฒิการศึกษาทันทีโดยไม่ต้องปรับวุฒินั้นสงวนสิทธิไว้ให้กับผู้ที่จบการศึกษาในสหพันธ์ฯ นอกจากนี้การยอมรับวุฒิมีเฉพาะเพียงไม่กี่สาขาอาชีพเท่านั้น เช่น ในสาขาการพยาบาลและสาธารณสุข อย่างไรก็ตามสหพันธ์ฯ ได้เล็งเห็นความสำคัญเนื่องจากประเทศขาดแคลน วิศวกร ช่างฝีมือ และแรงงานทักษะสูงถึง 400,000 ตำแหน่ง ทางด้านสมาคมแพทย์รายงานว่าขาดแคลนแพทย์กว่า 12,000 ตำแหน่ง และบุคลากรในสาขาการพยาบาล รัฐบาลจึงมีนโยบายผ่อนปรนข้อบังคับวิชาชีพต่างๆกว่า 500 อาชีพ อย่างไรก็ตามในจำนวนนี้มีอาชีพกว่า 350 อาชีพที่ต้องให้มีการอบรมอาชีพ และให้มีการผ่อนปรนข้อกำหนดเรื่องสัญชาติในการประกอบอาชีพด้วย เช่นในสาขาแพทย์ (ข้อมูลเดือนมี.ค. 54)

- **การเข้าถึงระบบประกันสังคม** ตามบทบัญญัติของสหภาพยุโรปที่รับรองสิทธิของสมาชิกเรื่องการเข้าถึงระบบประกันสังคม ทางสหภาพยุโรปได้ให้แนวทางการประสานงานเรื่องประกันสังคมไว้ โดยมีหลักการดังนี้
 - การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับประเทศเจ้าบ้าน แรงงานจากสหภาพยุโรปจะมีสิทธิหน้าที่ การระดมเงินประกันสังคมที่เท่าเทียมกับชาวเยอรมัน
 - การรวมระยะเวลาการประกันตน ช่วงก่อนและเมื่อย้ายเข้าทำงานในประเทศเพื่อหากต้องพิจารณาระยะเวลาการประกันตน การจ้างงาน หรือระยะเวลาพำนักในประเทศเจ้าบ้าน เพื่อที่จะรับสิทธิประกันสังคมของตนในประเทศใดก็ตาม
 - การจ่ายเงินประกันสังคมให้ผู้ประกันตน สามารถทำได้ไม่ว่าผู้ประกันตนจะอาศัยในประเทศใดก็ตาม
 - การตัดสินใจเอง ประเทศสมาชิกตัดสินใจว่าจะให้แรงงานใช้กองทุนประกันสังคมของประเทศใด เพราะตามหลักการแล้ว จะใช้ได้เพียงที่เดียวและเพื่อที่แรงงานจะไม่ต้องจ่ายเงินสมทบซ้ำซ้อน

ซึ่งตามหลักการนี้จะทำให้ผู้ประกันตนจากประเทศสมาชิกสามารถย้ายจากประเทศตนไปทำงานประเทศอื่นได้ง่าย อย่างไรก็ตาม สำหรับผู้ที่จะได้รับผลกระทบมากคือ แรงงานที่ต้องย้ายงานไปในประเทศสมาชิกอยู่บ่อยๆ และในทางปฏิบัตินั้น ยังขาดการบูรณาการระบบประกันสังคมของประเทศต้นกำเนิดและประเทศเจ้าบ้าน ทำให้ประเทศสมาชิกสามารถกำหนดมาตรการเรื่องประกันสังคมของตนได้อย่างเสรี และกำหนดได้ว่าผู้ใดจะเป็นผู้ประกันตนและได้รับสิทธิประโยชน์ เช่น ออสเตเรีย และสหพันธ์ฯ มีมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดปรากฏการณ์ “Social Security Tourism” ในประเทศตน ในเบื้องต้นสหพันธ์ฯ ได้ส่งวนสิทธิเป็นเวลา 7 ปีไม่ให้ประเทศสมาชิกใหม่ (เข้าเป็นสมาชิกในปี 2547 และ 2550) เข้ามาทำงานอย่างอิสระ เนื่องจากเกรงว่าจะเข้ามาดักตวงผลประโยชน์จากระบบประกันสังคมแต่เพียงอย่างเดียว

ปัญหาอื่นที่มีการกล่าวถึง เช่น

- ความคุ้นเคยและความสามารถเรื่องภาษา และวัฒนธรรมอื่นๆ ในประเทศเจ้าบ้านนั้นๆ
- ค่าใช้จ่ายเรื่องการย้ายที่อยู่
- ที่อยู่อาศัยในประเทศเจ้าบ้านไม่เพียงพอ
- ความโปร่งใสในการคัดเลือกพนักงาน

อื่นๆ ทางพรรคฝ่ายค้านของสหพันธ์ฯ ทักท้วงประเด็นการเคลื่อนย้ายเข้าแรงงานเสรีโดยเฉพาะจากประเทศสมาชิกใหม่จากยุโรปตะวันออก ดังต่อไปนี้

- **การลด(ตัด)ค่าแรง**จากกลุ่มแรงงานประเทศสมาชิกใหม่ จึงเรียกร้องให้มีการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำอย่างทั่วถึง และเรื่องค่าจ้างในสหพันธ์ฯ ที่ต้องเท่าเทียมกันสำหรับงานประเภทเดียวกันทุกๆ แห่ง
- **การลักลอบทำงาน หรือ “ทำงานมืด”** ปัญหาแรงงานโดยเฉพาะจากยุโรปตะวันออกที่ลักลอบเข้ามาทำงานโดยไม่เสียภาษีและเบี้ยประกันสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่สหพันธ์ฯ ประสบปัญหาอยู่แล้ว
- **การให้คำปรึกษาอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งก่อนและหลังการอพยพเข้ามาทำงาน** ควรให้คำปรึกษาแนะแนวแก่แรงงานที่เข้ามาใหม่ (คำแนะนำควรเป็นภาษาที่แรงงานเข้าใจ) อย่างเพียงพอ เนื่องจากปัจจุบันมีหน่วยงานของรัฐเพียงแห่งเดียวที่ให้คำปรึกษา

และนักวิชาการหลายคนวิจารณ์เรื่อง การขาดข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศต่างๆ อย่างชัดเจน ไม่มีการแยกจำนวนแรงงานที่เข้ามาอย่างชัดเจน

3.การแก้ไข

โดยสรุปพบว่าประชากรและแรงงานจากอียูที่เข้ามาในสหพันธ์ฯ แบ่งเป็น สองกลุ่ม คือ

- **กลุ่มสมาชิกดั้งเดิม** ซึ่งมีโอกาสเข้ามาทำงานตั้งแต่ 40 กว่าปีเป็นต้นมา กลุ่มนี้ได้รับการยอมรับจากประเทศเจ้าบ้านมากกว่ากลุ่มที่สอง เนื่องจากระดับการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศดังกล่าวไม่แตกต่างจากสหพันธ์ฯมากนัก นอกจากนี้แรงงานกลุ่มนี้ได้พัฒนาตนเองและตั้งรกรากมีสมาชิกครอบครัว และทำที่สุุดประกอบอาชีพอื่นๆต่อไปที่ไม่จำกัดเฉพาะแต่งงานในโรงงานอุตสาหกรรม ถือเป็นแรงงานทักษะสูงและเป็นกลุ่มแรงงานที่สหพันธ์ฯไม่กังวลต่อการเข้ามาเท่าใดนัก
- **กลุ่มสมาชิกใหม่** ค่อนข้างแตกต่างกับกลุ่มแรก เพราะมาจากกลุ่มประเทศที่เคยอยู่ภายใต้การปกครองและเศรษฐกิจแบบสังคมนิยม การเข้ามาทำงานยังต้องใช้ใบอนุญาตทำงานในช่วงแรก บางส่วนยังคง**ต้อง**ได้รับอนุญาตจนถึงปัจจุบัน งานหลักๆของแรงงานเหล่านี้ ยังคงเป็นงานที่ไม่ใช้ทักษะสูงนัก ทางสหพันธ์ฯได้เฝ้าระวังในช่วง 7 ปีแรกเพื่อไม่ให้เกิดภาระทางเศรษฐกิจ ดังนั้นมาตรการการแก้ไขปัญหาของสหพันธ์ฯอันเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีจึงเน้นไปที่กลุ่มแรงงานจากประเทศสมาชิกใหม่

3.1. การเข้าถึงระบบประกันสังคม และการออกกฎระเบียบระยะเวลาหยุดเพื่อแก้ไขปัญหาภาระของประเทศเจ้าบ้าน

การเข้าถึงระบบประกันสังคมของประเทศเจ้าบ้านที่แรงงานย้ายถิ่นเข้าไปนั้น หากพิจารณาจากมุมมองของประเทศสหพันธ์ฯ พบว่า เป็นประเด็นที่สหพันธ์ฯและประเทศกลุ่มสมาชิกอียู 15 ต่างเฝ้าระวังเนื่องจากเกรงว่าจะเป็นภาระต่อกองทุนประกันสังคมในประเทศ ดังนั้นจึงได้ออกกฎ “ระยะรอยต่อ” อันเป็นการกลั่นกรองแรงงานเข้าประเทศและทำให้สามารถจำกัดจำนวนผู้ใช้สิทธิประกันสังคม แต่หากมองจากมุมมองของสมาชิกอียูใหม่ ถือว่าเป็นการสร้างเงื่อนไขที่ให้แรงงานจะต้องมีงานทำและใบอนุญาตทำงานเสียก่อนจึงจะเข้าถึงระบบประกันสังคมของประเทศเจ้าบ้านได้

อย่างไรก็ตามสิ่งที่สำคัญที่สุดของการบริหารจัดการ คือ หากต้องออกกฎยับยั้งการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในประเทศ ควรมีการศึกษาและประเมินผลเป็นระยะ เพื่อผ่อนคลายกฎ และยกเลิกไปในที่สุด การที่สหพันธ์ฯออกกฎระเบียบยังไม่ให้ประเทศสมาชิกเข้ามาทำงานได้อย่างเสรี จนกว่าจะผ่านช่วงระยะรอยต่อนั้น ได้แบ่งระยะรอยต่อเป็น 3 ช่วงย่อย ตามกรอบของอียู ดังนี้ 2 + 3 + 2 ปี โดย

- ช่วงสองปีแรกเป็นเวลาที่ทำให้สหพันธ์ได้เตรียมตัวและออกกฎเพื่อใช้ควบคุมแรงงานจากสมาชิกอียูใหม่ และประเมินมาตรการ หรือกฎระเบียบที่จะอนุญาตให้สมาชิกเข้ามาทำงาน จากนั้นประเทศจะรายงานไปยังสหภาพยุโรปว่าต้องการใช้กฎยับยั้งนี้ต่อไปหรือไม่ หากไม่มีการแจ้งต่อสหภาพยุโรป ก็ถือว่าได้ยกเลิกกฎไปโดยปริยาย
- ในช่วงสามปีต่อมาเป็น ช่วงการปฏิบัติและประเมินว่าจะใช้กฎนี้ต่อไปหรือไม่ ตามข้อมูลพบว่าเมื่อถึงปีที่ห้าของใช้กฎ transition period นี้ ทุกๆประเทศ (ยกเว้น ออสเตรีย กับ สหพันธ์) ได้ยกเลิกข้อบังคับนี้เมื่อวันที่ 30 เมษายน ที่ผ่านมา แต่ยังใช้บังคับกับสมาชิกจาก บัลแกเรียและโรมาเนีย
- ในวันที่ 1 มกราคม 2557 ออสเตรีย และสหพันธ์ฯ จะต้องยกเลิกกฎนี้โดยสิ้นเชิง

การออกกฎดังกล่าวมีการประเมินเป็นระยะ จากประสบการณ์ของสหภาพยุโรปได้มีการนำเสนอรายงานว่าประเทศใดที่จะยกเลิกกฎนี้ ซึ่งในกรณีของออสเตรียและสหพันธ์ฯ ได้ใช้เต็มระยะ การออกกฎระยะรอยต่อเป็นมาตรการที่นำมาแก้ไขเรื่องภาระอย่างเฉียบพลันของกองทุนประกันสังคม และเพื่อให้เวลาประเทศเจ้าบ้าน “ตั้งรับ” กับสถานการณ์เศรษฐกิจและสิ่งอื่นๆที่อาจตามมา แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นสาเหตุทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานไม่เป็นไปอย่างเสรีตามเจตนารมณ์

3.2 ปัญหาการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกันในสถานประกอบการ ในประเด็นปัญหาเรื่องภาษา แนวทางแก้ไขปัญหาระยะยาวที่สหพันธ์ฯได้ทำในกรอบของสหภาพยุโรป ได้แก่ การตั้งกองทุนเพื่อสังคม หรือ European Social Fund เป้าหมายของกองทุนนี้ คือ เพื่อลดความแตกต่างเรื่องระดับการครองชีพ ในหมู่สมาชิกอียู และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของสมาชิกให้มีความทัดเทียมกันหรือใกล้เคียงกัน โดยเน้นที่การส่งเสริมศักยภาพแรงงานชาวสหภาพยุโรปและมุ่งเน้นกลุ่มประเทศสมาชิกใหม่ หรือกลุ่มที่พัฒนาน้อยกว่า ให้ฝึกฝนเพิ่มทักษะการทำงาน เพื่อเพิ่มโอกาสการทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ในสหพันธ์ฯ กองทุนนี้ให้ความช่วยเหลือผู้ที่อยู่ในวัยทำงานจากกลุ่มอียูให้ได้มีโอกาสเรียนภาษาเยอรมัน และฝึกอาชีพ หรือเรียนภาษาเยอรมันสำหรับอาชีพนั้นๆ กองทุนนี้นอกจากจะเปิดโอกาสให้ชาวสหภาพยุโรปได้เรียนแล้วยังเปิดโอกาสให้ชาวต่างชาติอื่นๆได้เรียนเช่นกัน โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ หรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยมาก หากชาวสหภาพยุโรปเป็นผู้กำลังหางาน สำนักงานจัดหางานสหพันธ์ฯจะเป็นหน่วยงานศูนย์กลางด้านมาตรการความช่วยเหลือโดยใช้เงินจากกองทุนนี้ นอกจากนี้ ทางสำนักงานจัดหางานฯ ได้ใช้มาตรการ “สนับสนุน” และ “บังคับ” ซึ่งก็คือ การได้รับการสนับสนุนจากกองทุน ถือเป็นหนึ่งในมาตรการภาคบังคับและเป็นเงื่อนไขสำหรับคนว่างงานที่อยู่ในวัยทำงานที่จะต้องหางาน

ใหม่ หรือพัฒนาทักษะตนเองเพื่อให้พ้นภาวะการว่างงานต่อไป เช่น หากผู้ขอรับความช่วยเหลือไม่ยอมเข้าเรียนภาษาหรือฝึกอาชีพเพิ่มเติมตามที่ได้รับคำแนะนำและทำสัญญาไว้กับสำนักงานฯ ก็จะถูกตัดเงินช่วยเหลือกรณีว่างงาน เป็นต้น

3.3 มาตรการแก้ไขปัญหาคุณสมบัติ วุฒิการศึกษา การปรับระบบการศึกษาให้เป็นแบบสากล อันเนื่องมาจากปัญหาความแตกต่างระบบการศึกษาในกลุ่มสมาชิก อันนำไปสู่การไม่ยอมรับวุฒิการศึกษาจากประเทศอื่น และไม่สามารถเข้าทำงานในประเทศสมาชิกอื่นๆ ได้

ตามที่เกริ่นไว้ในเบื้องต้นเรื่องวุฒิการศึกษา เมื่อปี 2542 ตามที่สหภาพยุโรปได้ริเริ่มกระบวนการโบโลญญา Bologna Process อันเป็นกระบวนการเปลี่ยนระบบการศึกษาในกลุ่มประเทศให้แบบเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน โดยได้นำระบบ ปริญญาตรี ปริญญาโท และ ปริญญาเอก แบบสากลมาใช้ในกลุ่มสมาชิกฯ ซึ่งเห็นได้ชัดเจนถึงความแตกต่างเมื่อเทียบกับการศึกษาระดับอุดมศึกษาแบบเดิมของสหพันธ์⁵ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยในสหพันธ์ฯ ทุกแห่งได้ใช้ระบบการศึกษาแบบสากลมาเป็นระยะเวลาหนึ่งในระหว่างการศึกษา นักศึกษาที่เรียนสามารถย้ายไปเรียนในประเทศกลุ่มสมาชิกได้ง่ายขึ้น ซึ่งเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา คือ การเพิ่มโอกาสการทำงานและการเคลื่อนย้ายแรงงานให้เป็นไปอย่างเสรีมากขึ้น

ปัญหาต่อมาเรื่อง คุณสมบัติของแรงงานที่รัฐบาลเล็งเห็นความสำคัญแรงงานจากอียูและจากประเทศอื่นๆ ที่อยู่ในประเทศแล้ว และมีวุฒิการศึกษาแต่ยังไม่ได้รับการยอมรับ ขณะนี้สหพันธ์ฯ มีนโยบายที่จะผ่อนปรนคุณสมบัติบางสาขาวิชาชีพเพื่อเปิดโอกาสแรงงานที่อยู่ในสหพันธ์ฯ แล้ว ให้สามารถเข้าถึงตลาดแรงงานได้ง่ายขึ้น (ตามที่รายงานไว้ในหัวข้อประเด็นปัญหา)

สรุป จากประสบการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในสหพันธ์ฯ พบว่าได้ส่งผลดีต่อประเทศในการได้แรงงานเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมขาดแคลนหรืองานที่ชาวเยอรมันไม่นิยมทำ และได้สร้างการเรียนรู้และพัฒนาการให้แก่สหพันธ์ฯ เรื่องการบริหารจัดการกับแรงงานอพยพในประเทศ สหพันธ์ฯ ถือว่า

⁵ เพราะแต่เดิมนั้น การศึกษาระดับอุดมศึกษาของสหพันธ์ฯ เมื่อนักเรียนมัธยมเตรียมตัวเข้ามหาวิทยาลัย จะต้องเรียนประมาณ 1 ปี และสอบผ่านระดับก่อนเข้ามหาวิทยาลัย (Abitur) จากนั้นเรียนในมหาวิทยาลัยประมาณ 5 ปีครึ่งเป็นต้นไปจึงสำเร็จการศึกษาระดับเทียบเท่าปริญญาโท (ปริญญานี้เรียกว่า Diplom หรือ Magister) จากนั้นเรียนอีก 3 ปีครึ่งขึ้นไปจึงจะสำเร็จขั้นปริญญาเอก โดยไม่มีปริญญาตรี ระบบดังกล่าวนี้ทำให้การเทียบวุฒินั้นค่อนข้างยากและเสียเวลาในการเรียนเสริมเพื่อปรับวุฒิเป็นอย่างมาก ทำให้เสียโอกาสเรื่องแรงงานเป็นอย่างมาก

“ประเทศเจ้าบ้าน ” และเป็นหนึ่งในประเทศที่มีประสบการณ์เรื่องการรับแรงงานเข้าประเทศมากกว่า 40 ปี อย่างไรก็ตาม การเข้ามาของแรงงานอพยพนั้นสัมพันธ์กับนโยบายทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน

ในช่วงแรกยังไม่มียุทธศาสตร์ที่จะส่งเสริมให้แรงงานปรับตัวเข้ากับตลาดแรงงานและสังคมแต่อย่างใด ซึ่งสหพันธ์เห็นว่าแรงงานจากกลุ่มสมาชิกดั้งเดิมนี้ไม่ใช่กลุ่มที่จะเข้ามาเพิ่มภาระทางเศรษฐกิจ ทำให้การรับแรงงานจากสหภาพยุโรปไม่มีข้อจำกัดหรือกีดกันใดๆมากนัก

จนมาถึงการรับแรงงานอันมาจากกลุ่มสมาชิกใหม่ ซึ่งถือเป็น “กลุ่มแรงงานอพยพ” ที่สหพันธ์ ยังไม่เปิดกว้างอย่างเต็มที่ เนื่องจากพื้นฐานความพร้อมทางเศรษฐกิจของประเทศเหล่านี้ที่ยังด้อยกว่า และเกรงภาระทางเศรษฐกิจต่างๆที่จะตามมา หลายประเทศในกลุ่มสมาชิกดั้งเดิมได้ใช้มาตรการการปิดกั้นนี้เช่นกัน นอกจากนี้สหพันธ์ เห็นความสำคัญการส่งเสริมศักยภาพแรงงานจากกลุ่มดังกล่าวและมีมาตรการที่พยายามส่งเสริมทางสังคมด้วย เช่น การส่งเสริมการเรียนรู้ภาษา และการเรียนรู้อาชีพควบคู่กัน การเปลี่ยนระบบการศึกษา การผ่อนปรนคุณสมบัติของบางสาขาอาชีพ หากมาตรการดังกล่าวนี้ได้รับการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและมีการปรับปรุงอยู่เป็นระยะ คาดว่าจะเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในสหพันธ์สหภาพยุโรปต่อไป

.....

อ้างอิง

- สนร. เบอริลิน ข่าวแรงงานประจำเดือนมีนาคม 2554
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2011, Ausländerzahlen 2009
- Commission of the European Union 2002, Free movement of workers – achieving the full benefits and potential
- Deutscher Bundestag 2011, Drucksache 17/4530
- Deutscher Bundestag 2011, Drucksache 17/5177
- European Central Bank 2006, Cross-Border Labour Mobility within an Enlarged EU
- Gieler, Wolfgang 2003, Handbuch der Ausländer und Zuwanderungspolitik
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>