

# Turkiska medborgares tillträde till arbetsmarknaden grundat på det turkiska associeringsavtalet

RS/055/2021



Fastställelsebeslut: RA/091/2021			Version 1.0
Beslutsdatum: 2021-04-19			
Gäller för: hela myndigheten			
Gäller från och med: 2021-04-19			
Datum för revidering	Version	Avsnitt som reviderats	Beslutsbeteckning
ange datum	nummer	innehåll	XX/XXX/XXXX
ange datum	nummer	innehåll	XX/XXX/XXXX

## Fakta om rättsliga ställningstaganden

Rättsliga ställningstaganden utgör Migrationsverkets uttalanden om hur en författning bör tolkas och är styrande för myndighetens medarbetare. De beslutas av chefen för rättsavdelningen.

Rättsliga ställningstaganden förs in i en särskild dokumentserie, RS-serie. Dokumentserien är gemensam för hela myndigheten. Beslut om fastställande, ändringar och upphävande av ett rättsligt ställningstagande förs in i beslutsdokumentserien för chefen för rättsavdelningen.

# Innehållsförteckning

Fakta om rättsliga ställningstaganden .....	1
Sammanfattning .....	3
1. Syfte och bakgrund .....	4
1.1 Avtal om upprättande av en associering mellan EEG och Turkiet .....	4
1.2 Associeringsrådets beslut nr 1/80 .....	4
1.3 Associeringsrådets beslut nr 3/80 .....	6
2. Gällande rätt .....	6
3. Rättslig bedömning .....	6
3.1 Begreppet reguljär anställning .....	6
3.2 Krav som ställs på anställningen .....	8
3.3 Beräkning av perioder av reguljär anställning .....	9
3.4 Fortsatt uppehålls- och arbetstillstånd enligt beslutet .....	11
3.5 Unionsföretråde .....	11
3.6 Familjemedlemmar till turkiska arbetstagare .....	11
3.7 Begränsning av turkiska medborgares rättigheter enligt beslut nr 1/80 .....	13
Bilaga till RS/055/2021 .....	14

## Sammanfattning

- Det är endast i medlemsstaten som rättigheterna enligt beslut nr 1/80 kan åberopas. Det förutsätter att den turkiska medborgaren lagligen rest in och haft en reguljär anställning under en viss tid.
- En bedömning av anställningen måste göras för att utreda om den varit reguljär i beslut nr 1/80 mening samt för att avgöra omfattningen av perioden av reguljär anställning.
- Lagligheten i en anställning som avses i beslut 1/80 förutsätter att personen ifråga har en varaktig och inte endast tillfällig ställning på arbetsmarknaden.
- Skulle uppehålls- och arbetstillstånd återkallats med stöd av bestämmelsen i 7 kap. 7 e utlänningslagen (2005:716), kan den turkiska arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden inte anses som stabil och säker. Uppehållstillstånd kan därmed ifrågasättas.
- Av systematiken i ordningen för gradvis integration av turkiska arbetstagare på den mottagande medlemsstatens arbetsmarknad, vilket införts i artikel 6.1 i beslut nr 1/80, följer att de berörda arbetstagarna ska uppfylla villkoren i artikelns strecksats ett efter ett.
- När en turkisk arbetstagare söker förlängt uppehålls- och arbetstillstånd i Sverige ska man i första ledet utgå från den nationella lagstiftningen. Har den turkiska arbetstagaren efter en prövning enligt 6 kap 2 § första stycket utlänningslagen inte rätt till fortsatt arbetstillstånd, bör frågan om fortsatt tillstånd prövas enligt beslutet med stöd av 6 kap 2 § tredje stycket utlänningslagen.
- Kravet på utannonsering gäller för turkiska arbetstagare i de fall de byter arbetsgivare. I de fall den turkiske arbetstagaren fortsätter hos samma arbetsgivare finns inget krav på utannonsering.
- Bestämmelserna i 4 kap 4 a § utlänningsförordningen (2006:97) kan tillämpas analogt vid förlängning av tillstånd för familjemedlemmar till turkiska arbetstagare som beviljats tillstånd enligt beslutet och 6 kap 2 § tredje stycket utlänningslagen. Bestämmelsen är inte tillämplig i fråga om tillstånd för familjemedlemmar till turkiska arbetstagare som för första gången ansöker om uppehållstillstånd i Sverige.

## 1. Syfte och bakgrund

Det här rättsliga ställningstagandet syftar till att ge vägledning i hur delar av beslut nr 1/80<sup>1</sup> om associeringens utveckling ska tolkas och tillämpas.

Migrationsöverdomstolen har endast i ett avgörande lämnat vägledning i frågan, MIG 2013:17. All tolkning i övrigt bygger på EU-domstolens praxis, som kan vara svår att överblicka. Därför finns det ett behov av rättsligt styrning på området.

Det här rättsliga ställningstagandet behandlar frågan om vad som avses med reguljär anställning, hur perioder av reguljär anställning ska beräknas och vilka krav som kan ställas på anställningen, bland annat kravet på utannonsering. Dessutom behandlas frågan om rättslig grund för förlängning av tillstånd. Begränsningar av turkiska medborgares rättigheter enligt beslutet omnämns i sista kapitlet.

Regler som rör tillstånd för familjemedlemmar berörs endast översiktligt.

### 1.1 Avtal om upprättande av en associering mellan EEG och Turkiet

Avtalet om upprättande av en associering mellan Europeiska ekonomiska gemenskapen och Turkiet (nedan kallat avtalet), undertecknades 1963 och trädde i kraft 1964<sup>2</sup>. Avtalet har i efterhand kompletterats, först genom ett tilläggsprotokoll år 1970<sup>3</sup> och sedan genom olika beslut fattade av det så kallade associeringsrådet, som inrättades genom avtalet.

Syftet med avtalet är att gradvis stärka det ekonomiska samarbetet för att underlätta Turkiets inträde i gemenskapen. Avtalet innebär ingen rätt till fri inresa i EU för turkiska medborgare, utan varje enskild stat beslutar med stöd av nationella regler om en turkisk medborgare ska få uppehålls- och arbetstillstånd. Någon rätt att efter inresan fritt få röra sig inom EU finns inte heller. Det är endast i värdstaten som rättigheterna enligt avtalet kan åberopas, dock under förutsättning att den turkiska medborgaren laglig

### 1.2 Associeringsrådets beslut nr 1/80

Genom associeringsrådets beslut nr 1/80<sup>4</sup> av den 19 september 1980 om associeringens utveckling förbjuds diskriminering av turkiska arbetstagare i medlemsstaterna när det gäller löner och andra arbetsförhållanden.

<sup>1</sup> Associeringsrådets beslut nr 1/80 av den 19 september 1980 om utveckling av associeringen mellan EEG och Turkiet.

<sup>2</sup> Avtalet om upprättandet av en associering mellan Europeiska ekonomiska gemenskapen och Turkiet undertecknades i Ankara den 12 september 1963 av Republiken Turkiet å ena sidan och av gemenskapen och dess medlemsstater å den andra sidan. Den 23 december 1963 antog rådet beslut 64/732/EEG om slutande av Ankaraavtalet (EGT 217, 1964, s. 3685).

<sup>3</sup> Tilläggsprotokoll av den 23 november 1970 till avtalet om upprättandet av en associering mellan Europeiska ekonomiska gemenskapen och Turkiet, EGT L 293, 29.12.1972, s. 3.

<sup>4</sup> Associeringsrådets beslut nr 1/80 av den 19 september 1980 om utveckling av associeringen mellan EEG och Turkiet.

EU-domstolen har slagit fast att syftet med beslutet i huvudsak är att turkiska arbetstagare gradvis ska integreras i värdmedlemsstaten.<sup>5</sup>

Artikel 6.1 i beslut nr 1/80 ger turkiska medborgare som på lagliga grunder tillhör den reguljära arbetsmarknaden i värdstaten vissa rättigheter som arbetstagare.

De har:

- rätt att efter ett års reguljär anställning i medlemsstaten få sitt arbetstillstånd förnyat för anställning hos samma arbetsgivare
- rätt att efter tre års reguljär anställning ta anställning hos valfri arbetsgivare inom samma yrke. Anställningen måste dock ha registrerats hos arbetsförmedlingen i medlemsstaten och utannonserats enligt principen om unionsföreträde
- rätt att efter fyra års reguljär anställning i medlemsstaten utöva valfri avlönad verksamhet.

En förutsättning för att rättigheterna ska aktualiseras är att den turkiska medborgaren första gången anställts enligt respektive medlemsstats nationella lagstiftning. När han eller hon väl tillhör den reguljära arbetsmarknaden, inträder rättigheterna enligt beslutet. När det gäller avlönings- och arbetsvillkor får en turkisk medborgare inte behandlas på annat sätt än en arbetstagare från EU.<sup>6</sup>

Beslutet innebär en något förmånligare behandling av turkiska medborgare när det gäller rätten till förlängt uppehålls- och arbetstillstånd jämfört med vad som gäller för andra tredjelandsmedborgare.

Familjemedlemmar till turkiska arbetstagare som tillhör den reguljära arbetsmarknaden i en medlemsstat har också vissa rättigheter enligt artikel 7 i beslutet. Det gäller under förutsättning att de har fått tillstånd att förena sig med den turkiska arbetstagaren. Familjemedlemmarna har:

- rätt att efter minst tre års laglig bosättning i medlemsstaten anta erbjudanden om anställning, om anställningen har annonserats ut enligt principen om unionsföreträde
- rätt att efter fem års laglig bosättning i medlemsstaten utöva valfri avlönad verksamhet.

Barn till turkiska arbetstagare som har gått en yrkesutbildning i värdstaten kan, oavsett hur länge de har varit bosatta där, anta erbjudanden om anställning i medlemsstaten. Det kräver att en av föräldrarna haft en reguljär anställning i medlemsstaten i minst tre år. Se vidare avsnitt 3.7.

<sup>5</sup> För ett liknande resonemang, se Förenade målen C-317/01 och C-369/01: Eran Abatay m.fl. (C-317/01) och Nadi Sahin (C-369/01) mot Bundesanstalt für Arbeit, p 90.

<sup>6</sup> Globalisation, Migration, and the Future of Europe: Insiders and Outsiders, 2011, s. 82 ff., A Practitioner's Guide to the EC-Turkey Association Agreement, 1999, s. 13 f

I likhet med vad som gäller för EU/EES-medborgare kan turkiska medborgares rätt till fri rörlighet begränsas med hänsyn till allmän ordning, säkerhet och folkhälsa. Se vidare avsnitt 3.8.

Beslut nr 1/80 har direkt effekt i medlemsstaterna

### 1.3 Associeringsrådets beslut nr 3/80

Enligt associeringsrådets beslut nr 3/80<sup>7</sup> ska systemen för social trygghet samordnas för att ge turkiska arbetstagare och deras familjemedlemmar bosatta inom EU tillgång till vissa sociala förmåner. Beslutet kommer inte att behandlas i detta rättsliga ställningstagande.

## 2. Gällande rätt

Se bilaga

## 3. Rättslig bedömning

### 3.1 Begreppet reguljär anställning

En reguljär anställning i den mening som avses i artikel 6.1 i beslut nr 1/80 förutsätter att den turkiska arbetstagaren har en stabil och säker situation på arbetsmarknaden i medlemsstaten och att hans eller hennes uppehållstillstånd därmed inte är ifrågasatt. Begreppet reguljär anställning är synonymt med laglig anställning.<sup>8</sup>

Turkiska arbetstagare måste ha tillstånd för att uppehålla sig på en medlemsstats territorium och en anställning som innebär en varaktig ställning på arbetsmarknaden under de perioder som ska räknas in under artikel 6.1 i beslut nr 1/80.<sup>9</sup>

En anställning kan vara reguljär även om den turkiska arbetstagaren inte har ett formellt uppehållstillstånd som bekräftar rätten att vistas och arbeta i medlemsstaten.

Rättigheterna i artikel 6.1 i beslut nr 1/80 påverkas inte av det.<sup>10</sup> Det är anställningstiden som räknas, under förutsättning att arbetstagaren uppehåller sig lagligen på medlemsstatens territorium, oavsett grund.<sup>11</sup> Rättigheterna uppstår alltså automatiskt om villkoren är uppfyllda, ungefär på samma sätt som är fallet med uppehållsrätten.<sup>12</sup>

<sup>7</sup> Associeringsrådets beslut nr 3/80 av den 19 september 1980 om tillämpningen av Europeiska gemenskapens medlemsstaters system för social trygghet på turkiska arbetstagare och deras familjemedlemmar.

<sup>8</sup> C-1/97, Mehmet Birden vs Stadtgemeinde Bremen, C-340/97, Ömer Nazli, Caglar Nazli och Melike Nazli mot Stadt Nürnberg och MIG 2013:17

<sup>9</sup> C-237/91, Kazim Kus mot Landeshauptstadt Weisbaden, p. 10 och p. 12

<sup>10</sup> C-434/93: Ahmet Bozkurt mot Staatssecretaris van Justitie

<sup>11</sup> Ibid., p. 22-23

<sup>12</sup> Ibid., p.30

Om den turkiska arbetstagaren har överklagat ett beslut om uppehållstillstånd, kan tiden under överklagandeprocessen räknas till hans eller hennes fördel, om domstolen bifaller överklagandet och domen får laga kraft. Då ska ställningen på arbetsmarknaden under denna period räknas som varaktig.<sup>13</sup>

Även korta perioder under vilka den turkiska arbetstagaren arbetat utanför ramen för tillståndet bör kunna inkluderas i perioden av reguljär anställning.<sup>14</sup>

Om den turkiska arbetstagaren har fått uppehållstillstånd på grund av vilseledande uppgifter som har lett till en fällande dom, ska den tid som personen arbetat efter att uppehållstillståndet beviljades inte räknas vid tillämpning av artikel 6.1 i beslut nr 1/80. Det beror på att uppehållstillståndet kan återkallas, och då är den turkiska arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden inte stabil, utan tillfällig.<sup>15</sup> Anställningen är därmed inte reguljär.

En turkisk arbetstagare som initialt rest in i en medlemsstat för att arbeta tidsbegränsat, men som ägnat sig åt en verksamhet som uppfyller villkoren i artikel 6.1 kan omfattas av rättigheterna i artikeln.<sup>16</sup>

Rättigheterna enligt artikel 6.1 tredje strecksatsen i beslut nr 1/80 vad gäller rätten till bosättning och anställning begränsas enbart av de skäl som anges i artikel 14.1 i samma beslut<sup>17</sup>, eller om den turkiska arbetstagaren definitivt har upphört att på lagliga grunder vara en del av den reguljära arbetsmarknaden. Så är fallet när personen objektivt sett inte längre har någon chans att återvända till arbetsmarknaden eller har överskridit en skälig frist för att finna en ny anställning.

Artikel 6.3 i beslut nr 1/80 preciserar endast medlemsstaternas skyldighet att vidta de administrativa åtgärder som krävs för genomförandet av bestämmelserna.

Medlemsstaterna har inte rätt att villkora eller inskränka tillämpningen av den ovillkorliga rätt som turkiska arbetstagare har.<sup>18</sup> En turkisk arbetstagare som uppfyller villkoren i artikel 6.1 första eller tredje strecksatsen i beslut nr 1/80 kan därför åberopa dessa bestämmelser direkt för att få både uppehållstillstånd och arbetstillstånd förlängda.<sup>19</sup>

### **3.1.1 Icke ifrågasatt uppehållstillstånd**

Lagligheten i en turkisk arbetstagares anställning i medlemsstaten förutsätter en säker och stabil ställning på arbetsmarknaden där och därmed en oomtvistad rätt att uppehålla sig i medlemsstaten.<sup>20</sup>

<sup>13</sup> Ibid., p. 12-18

<sup>14</sup> C-98/96: Kasim Ertanir mot Land Hessen

<sup>15</sup> C-285/95, Suat Kol mot Land Berlin, p 26.

<sup>16</sup> The Long-Term Residence Status as a Subsidiary Form of EU Citizenship, 2011, s 114 och C-1/97, Mehmet Birden mot Stadtgemeinde Bremen. p 39.

<sup>17</sup> C-340/97, Ömer Nazli, Caglar Nazli och Melike Nazli mot Stadt Nürnberg, p 44

<sup>18</sup> C-237/91, Kazim Kus mot Landeshauptstadt Weisbaden, p. 31

<sup>19</sup> Ibid., p. 36

<sup>20</sup> Se exempelvis C-188/00, Bülent Kurz, född Yüce mot Land Baden-Württemberg, p. 28 och C-1/97, Mehmet Birden mot Stadtgemeinde Bremen, p. 55

Bedömningen ska göras med hänsyn till den nationella lagstiftningen, som reglerar villkoren för utländska arbetstagare att komma till landet och arbeta.<sup>21</sup> Turkiska asylsökande med AT-UND omfattas inte av rättigheterna i beslut nr 1/80, eftersom deras situation på arbetsmarknaden inte är stabil och säker.

Turkiska asylsökande med AT-UND omfattas inte av rättigheterna i beslut nr 1/80, eftersom deras situation på arbetsmarknaden inte är stabil och säker.

### **3.1.2 Icke ifrågasatt uppehållstillstånd i relation till återkallelseregeln i 7 kap 7 e § utlänningslagen**

Ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete som har beviljats en person hon har arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen, ska återkallas om förutsättningarna för arbetstillståndet inte längre är uppfyllda, av något annat skäl än att anställningen upphört. Det framgår av 7 kap. 7 e § utlänningslagen.

Bestämmelsen är tvingande, vilket innebär att det inte finns någon möjlighet att avstå från att återkalla tillståndet. Arbetstagare vars uppehållstillstånd ska återkallas har inte en oomtvistad rätt att uppehålla sig i landet. Uppehållstillståndet är tvärtom ifrågasatt eftersom det ska eller skulle ha återkallats. I dessa fall är den turkiska arbetstagarens situation inte säker och stabil.

### **3.2 Krav som ställs på anställningen**

De krav som ställs på anställningen finns i artikel 6.1 i de tre strecksatserna.

Enligt beslut nr 1/80 krävs att det rör sig om en turkisk arbetstagare, som tillhör den reguljära arbetsmarknaden i en medlemsstat, och som under en sammanhängande period på mer än ett år hos en och samma arbetsgivare lagligen utövat verklig och faktisk verksamhet.

Tolkningen av begreppet arbetstagare i gemenskapsrätten ska användas för att fastställa räckvidden av samma begrepp i artikel 6.1 i beslut nr 1/80.<sup>22</sup>

För att omfattas av den rättighet som avses i artikel 6.1 tredje strecksatsen, det vill säga ha rätt att efter fyra års anställning i medlemsstaten utöva valfri avlönad verksamhet, måste en turkisk arbetstagare först ha uppfyllt de villkor som anges i andra strecksatsen i denna punkt.

En turkisk arbetstagare som ännu inte har rätt att utöva valfri avlönad verksamhet enligt den tredje strecksatsen måste ha reguljär anställning i medlemsstaten utan avbrott, om inte han eller hon kan åberopa ett berättigat skäl till stöd för den tillfälliga frånvaron från arbetsmarknaden. Vilka skäl som är berättigade framgår av artikel 6.2 i beslut nr 1/80. Bestämmelsen täcker de aktuella avbrotten i perioderna av reguljär anställning, och de behöriga nationella myndigheterna kan i sådana fall inte ifrågasätta den turkiska arbetstagarens rätt att vistas i medlemsstaten.

<sup>21</sup> C-434/93, Ahmet Bozkurt mot Staatssecretaris van Justitie, p. 27.

<sup>22</sup> C-1/97, Mehmet Birden mot Stadtgemeinde Bremen



Kraven på reguljär anställning kan liknas vid de som gäller för EES-medborgare och den fria rörligheten. Det innebär att verksamheten som arbetstagaren utför måste vara faktisk och äkta. Även deltidsarbete accepteras.<sup>23</sup> Illegalt arbete accepteras inte.

Bestämmelserna i beslut nr 1/80 påverkar inte reglerna för inresa och villkoren för tillstånd grundat på den första anställningen. De turkiska arbetstagarna kan efter inresa uppnå vissa rättigheter som grundar sig på unionsrätten, men när de permanent avslutar arbete i medlemsstaten omfattas de återigen av medlemsstatens nationella lagstiftning. I motsats till vad som gäller för EU-medborgare, ger avtalet och beslutet ingen rätt för en turkisk arbetstagare att stanna kvar i medlemsstaten efter att ha varit anställd där.<sup>24</sup>

### 3.3 Beräkning av perioder av reguljär anställning

#### 3.3.1 Villkoren i strecksatserna ska uppfyllas ett efter ett

Som framgår av de tre strecksatserna i artikel 6.1 i beslut nr 1/80 varierar de rättigheter som turkiska arbetstagare kan åberopa med stöd av dessa bestämmelser. Rättigheterna är underkastade olika villkor beroende på hur lång tid arbetstagaren har haft reguljär anställning i medlemsstaten.<sup>25</sup>

Av systematiken i ordningen för gradvis integration av turkiska arbetstagare på den mottagande medlemsstatens arbetsmarknad, som framgår av artikel 6.1, följer att arbetstagarna ska uppfylla villkoren i artikelns strecksats ett efter ett.<sup>26</sup>

Första strecksatsen syftar till att säkerställa fortsatt anställning hos samma arbetsgivare. Bestämmelsen är tillämplig endast när den turkiska arbetstagaren ansöker om förlängt tillstånd och åberopar fortsatt anställning hos samma arbetsgivare. Anställningen måste ha varat i minst ett år.<sup>27</sup>

#### 3.3.2 Avbrott i perioder av reguljär anställning

En turkisk arbetstagare som ännu inte omfattas av den rättighet som avses i tredje strecksatsen måste ha reguljär anställning under ett, tre respektive fyra år utan avbrott, om han eller hon inte kan åberopa ett berättigat skäl som anges i beslut nr 1/80.<sup>28</sup>

Som ovan nämnts, finns i artikel 6.2 i beslut nr 1/80 ett antal berättigade skäl för avbrott i den avlönade verksamheten.

Dessa skäl ska tas med i beräkningen av perioder av reguljär anställning som krävs för att den turkiska arbetstagaren ska omfattas av rättigheterna i beslut nr 1/80.<sup>29</sup>

<sup>23</sup> C-14/09, Hava Genc mot Land Berlin

<sup>24</sup> Art. 45 Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt

<sup>25</sup> C-230/03, Mehmed Sedef mot Freie und Hansestadt Hamburg, p. 35

<sup>26</sup> Ibid.

<sup>27</sup> C-355/93, Hayriye Eroglu mot Land Baden-Württemberg, p. 13-15 och C-386/95, Suleyman Eker vs Land Baden-Württemberg

<sup>28</sup> C-383/03, Ergul Dogan mot Sicherheitsdirektion für das Bundesland Vorarlberg

<sup>29</sup> C-434/93, Ahmet Bozkurt mot Staatssecretaris van Justitie, p. 38, C-171/95 Recep Tetik vs Land Berlin, p. 36, C-340/97: Ömer Nazli, Caglar Nazli och Melike Nazli mot Stadt Nürnberg, p. 40, och C-383/03 Ergul Dogan mot Sicherheitsdirektion für das Bundesland Vorarlberg, p. 15

Bedömningen av avbrotten skiljer sig åt beroende på av vilken typ och längd de är.<sup>30</sup>

Av artikel 6.2 i beslut nr 1/80 framgår att årlig semester, föräldraledighet och frånvaro av kortare varaktighet på grund av arbetsolycka eller sjukdom jämföras med perioder av reguljär anställning.

Perioder av ofrivillig arbetslöshet som konstaterats av den behöriga myndigheten, och frånvaro av längre varaktighet på grund av sjukdom påverkar inte, även om de inte heller jämföras med perioder av lagligt arbete, de rättigheter som förvärvats genom den föregående arbetsperioden. Det är för att en turkisk arbetstagare som återgår i tjänst efter långtidssjukdom eller ofrivillig arbetslöshet inte ska behöva börja om från början vid beräkningen av perioder av reguljär anställning.

De tidigare perioderna av reguljär anställning behöver ha varit av viss längd för att rättigheterna i artikel 6.1 ska inträda och bestå trots tillfälliga avbrott i yrkesverksamheten som den turkiska arbetstagaren inte själv råder över.<sup>31</sup>

Rättigheterna i artikel 6.1 påverkas inte heller av kortare utresor från Sverige. Längre vistelser utomlands innebär inte någon förlust av de rättigheter som den turkiska arbetstagaren fått under föregående perioder av reguljär anställning, men ska inte räknas som perioder av reguljär anställning.<sup>32</sup>

Av EU-domstolens praxis framgår att även avbrott för att söka nytt arbete kan ses som ett berättigat avbrott. En turkisk arbetstagare som haft en reguljär anställning under mer än fyra år och som självant lämnar sin anställning för att söka nytt arbete har rätt att under en skäligen tidsperiod uppehålla sig i medlemsstaten för att söka ny anställning. Det krävs att den turkiska arbetstagaren fortfarande tillhör den reguljära arbetsmarknaden i medlemsstaten. Tidsfristen ska vara tillräckligt för att arbetstagaren ska kunna hitta ett nytt arbete.

Det är viktigt att vara noggrann vid beräkningen av perioder av reguljär anställning eftersom rättigheterna som turkiska arbetstagare kan åberopa med stöd av artikel 6.1 varierar och är kopplade till olika villkor beroende på hur länge anställningen varat. Det framgår av de tre strecksatserna i artikel 6.1 och av rättspraxis.<sup>33</sup>

Observera att även perioder av arbete när den turkiska arbetstagaren haft andra tillstånd som möjliggör arbete i Sverige än uppehålls- och arbetstillstånd på grund av anställning, ska räknas in i perioden av reguljär anställning. Det kan till exempel vara tillstånd på grund av anknytning eller studier.

<sup>30</sup> Se särskilt C-171/95: Recep Tetik mot Land Berlin, C-4/05: Hasan Güzeli mot Oberbürgermeister der Stadt Aachen och C-230/03: Mehmet Sedef mot Freie und Hansestadt Hamburg.

<sup>31</sup> C-4/05: Hasan Güzeli mot Oberbürgermeister der Stadt Aachen.

<sup>32</sup> C-230/03, Mehmed Sedef vs Freie und Hansestadt Hamburg

<sup>33</sup> Se exempelvis C-355/93: Hayriye Eroglu vs Land Baden-Württemberg.

### 3.4 Fortsatt uppehålls- och arbetstillstånd enligt beslutet

I MIG 2013:17 ansåg Migrationsöverdomstolen att en turkisk arbetstagare, som tidigare beviljats uppehålls- och arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen, uppfyllde villkoren för förlängt tillstånd med stöd av beslut nr 1/80, trots att anställningsvillkoren i det anställningserbjudande som låg till grund för ansökan inte uppfyllde kraven enligt 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen.

När en turkisk arbetstagare ansöker om förlängt uppehålls- och arbetstillstånd i Sverige ska Migrationsverket i första ledet pröva ansökan enligt den nationella lagstiftningen. Har den turkiska arbetstagaren efter en prövning enligt 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen inte rätt till förlängt arbetstillstånd, ska frågan om fortsatt tillstånd prövas enligt beslut nr 1/80 med stöd av 6 kap. 2 § tredje stycket i utlänningslagen. Prövningen enligt beslut nr 1/80 görs ex officio. Samma princip ska gälla i fråga om tillstånd för familjemedlemmar till turkiska arbetstagare.

Av 5 kap. 5 § utlänningslagen framgår att den som haft uppehållstillstånd för arbete i sammanlagt fyra år under de senaste sju åren får beviljas permanent uppehållstillstånd i Sverige. Eftersom beslut nr 1/80 inte ger stöd för att permanent uppehållstillstånd ska beviljas, tillämpas bestämmelsen i 5 kap. 5 § utlänningslagen analogt. Det krävs därmed att den turkiska arbetstagaren har haft uppehållstillstånd på någon av de grunder som uppges i 5 kap. 5 § utlänningslagen i fyra år under den senaste sjuårsperioden för att han eller hon ska kunna få permanent uppehållstillstånd. Det faktum att den turkiska arbetstagaren har under de fyra åren innehaft blandade tillstånd, det vill säga först ett uppehållstillstånd för arbete enligt nationella regler och därefter ett tillstånd enligt 6 kap. 2 § tredje stycket utlänningslagen med stöd av beslut nr 1/80, påverkar inte bedömningen. Någon åtskillnad bör inte göras avseende dessa perioder.

### 3.5 Unionsföreträde

I enlighet med artikel 6.1 andra strecksatsen är det först efter tre års reguljär anställning i medlemsstaten som den turkiska arbetstagaren har rätt att ta anställning hos en annan arbetsgivare utan att hans eller hennes rättigheter enligt beslut nr 1/80 påverkas. Det gäller dock endast för anställning inom samma yrke och under förutsättning att tjänsten utannonserats enligt principen om unionsföreträde. Om den turkiska arbetstagaren fortsätter hos samma arbetsgivare finns inget krav på utannonsering.

### 3.6 Familjemedlemmar till turkiska arbetstagare

Artikel 7 i beslut nr 1/80 ger familjemedlemmar till turkiska arbetstagare rätt att arbeta efter att de har vistats i medlemslandet under en viss period. Familjemedlemmarna behöver inte själva vara turkiska medborgare för att omfattas av bestämmelsen.<sup>34</sup>

<sup>34</sup> C-451/11 Natthaya Dülger vs Wetteraukreis

För att familjemedlemmar till turkiska arbetstagare ska kunna åtnjuta rättigheterna i artikel 7.1 krävs att de har bott tillsammans med arbetstagaren under den treårsperiod som avses i första strecksatsen i bestämmelsen. Objektiva skäl kan dock motivera undantag från kravet.<sup>35</sup>

Efter treårsperioden går det inte längre att uppställa några villkor för familjemedlemmar till turkiska arbetstagare.<sup>36</sup> Artikel 7.1 ger dem rätt att arbeta, men ålägger dem inte någon skyldighet att utöva avlönad verksamhet av den typ som föreskrivs i artikel 6.1 i samma beslut.<sup>37</sup> För att barn till turkiska arbetstagare ska få förlängt uppehållstillstånd för att kunna anta ett anställningserbjudande efter avslutad yrkesutbildning krävs inte att den turkiska arbetstagaren fortfarande vistas i medlemsstaten eller är anställd där (artikel 7.2).<sup>38</sup> Det räcker att vårdnadshavaren har haft en reguljär anställning där i minst tre år.<sup>39</sup>

Enligt artikel 9 i beslut nr 1/80 har minderåriga barn till turkiska arbetstagare som lagligen är bosatta i en medlemsstat tillsammans med sina vårdnadshavare rätt till tillträde till allmänna skolor, lärlingsutbildningar och yrkesskolekurser på samma villkor som barn till medlemsstatens egna medborgare, om deras vårdnadshavare har eller har haft en reguljär anställning där. De minderåriga barnen omfattas av de förmåner som gäller enligt medlemsstatens lagstiftning.

Familjemedlemmar som har uppnått rättigheterna i artikel 7.1 kan förlora dem endast i två situationer, nämligen i de fall som anges i artikel 14 i beslut nr 1/80 eller om han eller hon utan legitima skäl lämnar medlemsstaten under avsevärd tid.<sup>40</sup> Utresor från medlemsstaten kan påverka rättigheterna i artikel 7 i beslutet.<sup>41</sup>

Om familjemedlemmen, efter att ha lämnat medlemsstaten under avsevärd tid utan legitima skäl, på nytt vill bosätta sig där, har de nationella myndigheterna rätt att kräva att personen lämnar in en ny ansökan för att återförenas med den turkiska arbetstagaren eller för att få tillstånd för arbete enligt artikel 6 i beslutet. Det gäller även barn till turkiska arbetstagare enligt artikel 7.2 i beslut nr 1/80.

När en familjemedlem till en turkisk arbetstagare väl har uppnått rättigheterna i artikel 7.1 består de även om anknytningen senare skulle upphöra, till exempel till följd av äktenskapsskillnad.<sup>42</sup>

Familjemedlemmar till turkiska arbetstagare kan åberopa artikel 7 i beslut nr 1/80 även om arbetstagaren blivit medborgare i medlemsstaten och samtidigt behållit sitt turkiska medborgarskap. Det förutsätter dock att den turkiska arbetstagaren tillhör den reguljära arbetsmarknaden i medlemsstaten.

<sup>35</sup> C-351/95 *Selma Kadiman vs Freistaat Bayern*, p. 44

<sup>36</sup> C-329/97 *Sezgin Ergat vs Stadt Ulm*, p. 38

<sup>37</sup> C-373/03, *Ceyhun Aydinli vs Land Baden-Württemberg*, p. 29

<sup>38</sup> C-210/97: *Haydar Akman vs Oberkreisdirektor des Rheinisch-Bergischen-Kreises*.

<sup>39</sup> *Ibid.*, p. 51

<sup>40</sup> C-329/97 *Sezgin Ergat v Stadt Ulm*, p. 48

<sup>41</sup> Se särskilt målen C-351/95: *Selma Kadiman vs Freistaat Bayern* och C-329/97: *Sezgin Ergat vs Stadt Ulm*, bekräftat i C-325/05: *Ismail Derin vs Landkreis Darmstadt-Dieburg*.

<sup>42</sup> C-303/08, *Land Baden-Württemberg mot Metin Bozkurt*, p. 40

Eftersom nationella regler gällande tillstånd för familjemedlemmar är mindre restriktiva än de som följer av beslut nr 1/80, kan familjemedlemmar till turkiska arbetstagare med tillstånd enligt beslut nr 1/80 och 6 kap 2 § tredje stycket utlänningslagen få tillstånd enligt 4 kap. 4 a § utlänningsförordningen. Detta under förutsättning att det rör sig om ett förlängt tillstånd som medföljande familjemedlem, det vill säga att familjemedlemmen tidigare haft tillstånd beviljat med stöd av nationella regler. Det saknas däremot lagstöd för att bevilja tillstånd till familjemedlemmar som för första gången ansöker om tillstånd som medföljande.

Familjemedlemmar som enligt 4 kap. 4 a § utlänningsförordningen fått tillstånd som medföljande till turkiska arbetstagare med tillstånd enligt beslut nr 1/80, kan få arbetstillstånd enligt 6 kap 3 § utlänningslagen.

### **3.7 Begränsning av turkiska medborgares rättigheter enligt beslut nr 1/80**

Artikel 14.1 i beslut nr 1/80 innebär att turkiska medborgare inte automatiskt kan utvisas när utvisningsbeslutet har tagits i samband med en fällande dom för ett brott.<sup>43</sup> De nationella domstolarna ska alltså vid prövningen av lagenligheten av ett utvisningsbeslut beakta faktiska omständigheter som uppkommit efter de behöriga myndigheternas senaste beslut och som skulle kunna tyda på att det hot mot den allmänna ordningen som det personliga upphörande innebär har upphört eller minskat i inte obetydlig omfattning.<sup>44</sup>

Likabehandlingsprincipen i artikel 45 Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt har i praxis vidgats till att omfatta även turkiska arbetstagare, under förutsättning att inget annat framgår av avtalet.<sup>45</sup> Av EU-domstolens praxis framgår att skyddet mot utvisning för turkiska medborgare enligt artikel 14.1 inte har samma räckvidd som skyddet för unionsmedborgare enligt artikel 28.3 a i rörlighetsdirektivet<sup>46</sup>. Det innebär att de bestämmelser om skydd mot utvisning som gäller för unionsmedborgare inte är tillämpliga på turkiska medborgare vid fastställandet av betydelsen och räckvidden av artikel 14.1.<sup>47</sup> Enligt rättspraxis ska intentionen med ett internationellt avtal ha betydelse för hur avtalet tolkas.<sup>48</sup>

Åtgärder med hänsyn till allmän ordning och säkerhet kan vidtas endast om det framgår att den turkiska arbetstagarens beteende utgör ett aktuellt, verkligt och tillräckligt allvarligt hot mot grundläggande samhällsintressen.<sup>49</sup>

<sup>43</sup> C-373/03 Ceyhun Aydinli mot Land Baden-Württemberg, p. 12

<sup>44</sup> Mål C-467/02: Inan Cetinkaya mot Land Baden-Württemberg. p. 46-47.

<sup>45</sup> Globalisation, Migration, and the Future of Europe: Insiders and Outsiders, 2013, s.152 f.

<sup>46</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/38/EG om unionsmedborgares och deras familjemedlemmars rätt att fritt röra sig och uppehålla sig inom medlemsstaternas territorier och om ändring av förordning (EEG) nr 1612/68 och om upphävande av direktiven 64/221/EEG, 68/360/EEG, 72/194/EEG, 73/148/EEG, 75/34/EEG, 75/35/EEG, 90/364/EEG, 90/365/EEG och 93/96/EEG

<sup>47</sup> C-371/08: Nural Ziebell mot Land Baden-Württemberg

<sup>48</sup> Se exempelvis C-416/96: Nour Eddline El-Yassini mot Secretary of State for Home Department.

<sup>49</sup> C-371/08 Nural Ziebell mot Land Baden-Württemberg, p. 86

**Bilaga till RS/055/2021****Gällande rätt****DECISION No 1/80 OF THE ASSOCIATION COUNCIL  
OF 19 SEPTEMBER 1980 ON THE DEVELOPMENT OF THE  
ASSOCIATION THE ASSOCIATION COUNCIL**

Having regard to the Agreement establishing an Association between the European Economic Community and Turkey,

WHEREAS the revitalization and development of the Association must, as agreed on 5 February 1980, cover the entire range of current Association problems; whereas the search for solutions to these problems must take account of the specific nature of the Association links between the Community and Turkey;

WHEREAS in the agricultural sector, the elimination of customs duties applicable to Turkish products imported into the Community will make for the achievement of the desired result and for the alleviation of Turkey's concern as to the effects of the enlargement of the Community; whereas, moreover, Article 33 of the Additional Protocol should be implemented as a prior condition for the introduction of free movement of agricultural products; whereas the arrangements provided for must be implemented with due regard for the principles and mechanisms of the common agricultural policy;

WHEREAS, in the social field, and within the framework of the international commitments of each of the Parties, the above considerations make it necessary to improve the treatment accorded workers and members of their families in relation to the arrangements introduced by Decision No 2/76 of the Association Council; whereas, furthermore, the provisions relating to social security should be implemented as should those relating to the exchange of young workers; WHEREAS development of the Association justifies the establishment of such economic, technical and financial co-operation as will help to attain the objectives of the Association Agreement, in particular by means of a Community contribution to the economic development of Turkey in various sectors, 23 (31)

HAS DECIDED AS FOLLOWS:

**Article 1**

The measures for the revitalization and development of the Association between the Community and Turkey in each of the areas referred to by the Association Council on 5 February 1980 are specified in the following Chapters.

## CHAPTER I: Agriculture

### Article 2

1. The Community shall adopt the necessary measures to eliminate gradually over a period of six years the customs duties applicable to imports into its territory of products covered by the common agricultural policy.
2. The timetable, arrangements and conditions for the elimination of the said duties are laid down in Articles 3 and 4.

### Article 3

1. For products on which the duties applicable:
  - a. are 2 % or less, the said duties shall be eliminated on 1 January 1981;
  - b. are greater than 2 %, elimination shall be effected in four stages in accordance with the following timetable:

Timetable	Rate of reduction
As from 1 January 1981	30 %
As from 1 January 1983	60 %
As from 1 January 1985	80 %
As from 1 January 1987	100 %
  - c. reach a level of 2 % or less at any stage during the process of tariff dismantling, such duties shall be eliminated.
2. For products in respect of which the Community rules provide for observance of an import price, application of the preferential tariff shall be subject to observance of the price in question.
3. For the products listed in the Annex, the reduction of customs duties shall be accompanied by conditions concerning quantities or seasonal timetables established with due regard to the interests of both Parties. The arrangements for the application of this paragraph shall be fixed by exchange of letters between the Community and Turkey. Consultations on the functioning of these provisions shall be held at the request of either Contracting Party within the Association Council.
4. The gradual elimination of the customs duties actually applied by the Community to imports from Turkey shall not prejudice the principles and machinery of the common agricultural policy.

### Article 4

1. The elimination by the Community of customs duties as provided for in Articles 2 and 3 shall be subject to Turkey's observance of normal conditions of competition, as specified in Articles 43 to 47 of the Additional Protocol; where dumping, aids or measures incompatible with the principles set out in the above Articles are found to exist in respect of a given product, the Community may, without prejudice to the other measures provided for in the said Articles, re-establish the full duty on the importation into its territory of the product in question until such dumping, aids or other measures cease.

2. In the event of actual or threatened disturbance of the Community market as a result of either the quantities or the prices of Turkish exports of products on which customs duties are being eliminated, consultations shall be held as soon as possible within the Association Council, this shall not preclude the application, in an emergency, of measures provided for under Community rules.

#### Article 5

1. In order to facilitate the implementation of Article 33 of the Additional Protocol, the Community and Turkey shall:

- a. jointly draw up a programme for the examination of Community agricultural rules;
- b. undertake a through analysis of Turkey's agricultural economy and legislation and its market and price system and compare these with the Community system in operation.
- c. pinpoint those agricultural sectors in which Turkey considers it is ready to bring its system into line with the Community system so as to arrive progressively at the application of the latter;
- d. take note, as adjustment progresses, of the conditions – notably application of the Community system and price equality – which would permit free movement of agricultural products in the sector concerned.

2. During the establishment or subsequent development of its agricultural policy, the Community shall take account of Turkey's agricultural interests. Appropriate consultations may be established between both Parties, which shall communicate to each other any information which may be useful for this purpose.

3. The Association committee shall be authorized to call on the assistance of an ad hoc working party in order to implement paragraph 1.

### CHAPTER II: Social Provisions

#### SECTION 1: Questions relating to employment and the free movement of workers

#### Article 6

1. Subject to Article 7 on free access to employment for members of his family, a Turkish worker duly registered as belonging to the labour force of a Member State: 25 (31) 17 (22)

- shall be entitled in that Member State, after one year's legal employment, to the renewal of his permit to work for the same employer, if a job is available;
- shall be entitled in that Member State, after one year's legal employment, to the renewal of his permit to work for the same employer, if a job is available;
- shall be entitled in that Member State, after three years of legal employment and subject to the priority to be given to workers of Member States of the Community, to respond to another offer of employment, with an employer of his choice, made under normal conditions and registered with the employment services of that State, for the same occupation;
- shall enjoy free access in that Member State to any paid employment of his choice, after four years of legal employment.



1. Annual holidays and absences for reasons of maternity or an accident at work or short periods of sickness shall be treated as periods of legal employment. Periods of involuntary unemployment duly certified by the relevant authorities and long absences on account of sickness shall not be treated as periods of legal employment, but shall not affect rights acquired as the result of the preceding period of employment.

2. The procedures for applying paragraphs 1 and 2 shall be those established under national rules.

#### Article 7

The members of the family of a Turkish worker duly registered as belonging to the labour force of a Member State, who have been authorized to join him:

- shall be entitled-subject to the priority to be given to workers of Member States of the Community – to respond to any offer of employment after they have been legally resident for at least three years in that Member State;
- shall enjoy free access to any paid employment of their choice provided they have been legally resident there for at least five years.

Children of Turkish workers who have completed a course of vocational training in the host country may respond to any offer of employment there, irrespective of the length of time they have been resident in that Member State, provided one of their parents has been legally employed in the Member State concerned for at least three years.

#### Article 8

1. Should it not be possible in the Community to meet an offer of employment by calling on the labour available on the employment market of the Member States and should the Member States, within the framework of their provisions laid down by law, regulation or administrative action, decide to authorize a call on workers who are not nationals of a Member State of the Community in order to meet the offer of employment, they shall endeavour in so doing to accord priority to Turkish workers.

2. The employment services of the Member State shall endeavour to fill vacant positions which they have registered and which the duly registered Community labour force has not been able to fill with Turkish workers who are registered as unemployed and legally resident in the territory of that Member State.

#### Article 9

Turkish children residing legally in a Member State of the Community with their parents who are or have been legally employed in that Member State, shall be admitted to courses of general education, apprenticeship and vocational training under the same educational entry qualifications as the children of nationals of that Member State. They may in that Member State be eligible to benefit from the advantages provided for under the national legislation in this area.

#### Article 10

1. The Member States of the Community shall as regards remuneration and other conditions of work grant Turkish workers duly registered as belonging to their labour forces treatment involving no discrimination on the basis of nationality between them and Community workers.
2. Subject to the application of Articles 6 and 7, the Turkish workers referred to in paragraph 1 and members of their families shall be entitled, on the same footing as Community workers, to assistance from the employment services in their search for employment.

#### Article 11

Nationals of the Member States duly registered as belonging to the labour force in Turkey, and members of their families who have been authorized to join them, shall enjoy in that country the rights and advantages referred to in Articles 6, 7, 9 and 10 if they meet the conditions laid down in those Articles.

#### Article 12

Where a Member State of the Community of Turkey experiences or is threatened with disturbances on its employment market which might seriously jeopardize the standard of living or level of employment in a particular region, branch of activity or occupation, the State concerned may refrain from automatically applying Articles 6 and 7. The State concerned shall inform the Association Council of any such temporary restriction.

#### Article 13

The Member States of the Community and Turkey may not introduce new restrictions on the conditions of access to employment applicable to workers and members of their families legally resident and employed in their respective territories.

#### Article 14

1. the provisions of this section shall be applied subject to limitations justified on grounds of public policy, public security or public health.
2. They shall not prejudice the rights and obligations arising from national legislation or bilateral agreements between Turkey and the Member States of the Community where such legislation or agreements provide for more favourable treatment for their nationals.

#### Article 15

1. So as to be in a position to ensure the harmonious application of the provisions of this section and determine that they are applied in such a way as to exclude the danger of disturbance of the employment markets, the Association Committee shall periodically exchange information in order to improve mutual knowledge of the economic and social situation, including the state of and outlook for the labour market in the Community and in Turkey.

It shall each year present a report on its activities to the Association Council.

2. The Association Committee shall be authorized to enlist the assistance of an ad hoc Working Party in order to implement paragraph 1.

#### Article 16

1. The provisions of this section shall apply from 1 December 1980. 2. From 1 June 1983, the Association Council shall, particularly in the light of the reports on activities referred to in Article 15 examine the results of application of the provisions of this section with a view to preparing solutions which might apply as from 1 December 1983.

### SECTION 2: Social and cultural advancement and the exchange of young workers

#### Article 17

The Member States and turkey shall co-operate, in accordance with their domestic situations and their legal systems, in appropriate schemes to promote the social and cultural advancement of Turkish workers and the members of their family, in particular literacy campaigns and courses in the language of the host country, activities to maintain links with Turkish culture and access to vocational training.

#### Article 18

The Association Committee shall prepare a recommendation to be forwarded by the Association Council to the Member States of the Community and Turkey with a view to the implementation of any action that may enable young workers who have received their basic training in their own country to complement their vocational training by participating in in-service training, under the conditions set out in Article 40 of the Additional Protocol. It shall monitor the actual implementation of this provision.

### CHAPTER III: Economic and technical co-operation

#### Article 19

Co-operation shall be established between the Contracting Parties in order to contribute to the development of Turkey by complementing the country's own efforts to strengthen the economic ties between Turkey and the Community on as broad a basis as possible and to the mutual benefit of the Parties.

#### Article 20

1. The co-operation shall cover, in particular, activities preparatory and complementary to investment projects devised by Turkey, especially operations under the Financial Protocol.

2. Co-operation shall relate to the fields of industry energy, agriculture and training in particular. It shall also cover technical assistance in the preparation of investment projects in Turkey.

3. The Association Council may specify other fields for co-operation.

#### Article 21

In implementing co-operation particular regard shall be had to the aims and priorities set out in Turkey's development plans and programmes.

#### Article 22

The Contracting Parties shall encourage the proper performance of co-operation and investment contracts which are in their mutual interest and in line with the objectives of this Chapter.

#### Article 23

Account being taken of the mutual interests of the two Parties, co-operation in the industrial field shall have the aim of encouraging in particular:

- Community participation in Turkey's efforts to develop its production and economic infrastructure so as to diversify the structure of its economy;
- the marketing and sales promotion of the products exported by Turkey;
- the organization of contacts and meetings between Turkish and Community industrial policy-makers, promoters and firms with the aim of establishing new links (in particular in the form of joint ventures between Turkish firms and firms in the Member States of the Community) which are in conformity with the objectives of the Association Agreement;
- the development of small-and medium-sized undertakings in Turkey through technical assistance with surveys, the setting up and siting of such undertakings and with the creation of the necessary structures and training schemes.

#### Article 24

The aim of co-operation in the energy field shall in particular be:

- to promote projects to develop Turkey's natural resources and energy resource exploration and processing;
- to encourage the participation of Community firms in Turkey's programmes and all activities conducive to local exploitation of Turkey's resources.

#### Article 25

1. Account being taken of the complementary nature of the Parties' agricultural production, co-operation between Turkey and the Community in agriculture shall in particular be aimed at:

- developing production by improving productive capacity and techniques;
- exploiting water resources and using modern methods of irrigation;
- promoting grafting techniques and the development of certain crops to improve local consumption;
- encouraging rural development and improving agricultural structures and the methods for the marketing and sale of products.

2. The Association Committee shall seek appropriate ways and means of achieving this end, in particular:

- encouraging the exchange of information in sectors of mutual interest through the exchange of experts and fact-finding teams and the organization of symposia or one day seminars on subjects in areas of mutual interest;
- devising methods of organizing advisory services in liaison with the agricultural development into regional development, standardization and the organization of producers.
- Implementing projects relating to methods for integrating agricultural development into regional development, standardization and the organization of producers.

#### Article 26

Co-operation between Turkey and the Community in the labour field shall in particular be aimed at:

- promoting training schemes in Turkey in those sectors which are most important to the Turkish economy, account being taken of the guidelines and priorities set out in Turkey's development plans, especially through the establishment of a pilot multi-disciplinary training centre;
- providing highly specialized training for Turkish researchers in Community's scientific establishments;
- promoting all activities conducive to the exchange and training of young workers.

#### Article 27

1. In order to attain the objectives of co-operation the Association Committee shall periodically examine the results achieved. It shall report to the Association Council, which shall define the general direction of co-operation.
2. The Association Committee shall seek ways and means of implementing co-operation in the fields defined by the above Articles.

#### Article 28

1. The Community shall participate in the financing of projects contributing to the development of Turkey which are in line with the objectives set out in this Chapter.
2. Once the 4th Financial Protocol has entered into force, participation in the financing referred to in the previous paragraph shall be effected in the framework of, and under the conditions indicated in, the said Protocol.

#### Article 29

The Contracting Parties shall, each for its own part, take any measures required for the purposes of implementing the provisions of this Decision.

## Article 30

This decision shall enter into force on 1 July 1980.

Done at Brussels, 19 September 1930

For the Association Council

The President

The Secretaries C. Keskin

N.AKYOL G.L. GIOLA