

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO
ZAPOSLOVANJE DELAVCEV IZ DRŽAV ČLANIC EU

Ljubljana, november 2006

POLONA HORVAT

IZJAVA

Študentka Polona Horvat izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Branka Koržeta, in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 21.11.2006

Podpis: _____

KAZALO

1. UVOD	1
2. NOTRANJI TRG IN PROST PRETOK DELAVCEV- ENA	2
OD ŠTIRIH PRVIN	2
2.1. Opredelitev pojma prost pretok dela	2
2.2. Notranji trg	3
2.3. Prost pretok delavcev	4
2.4. Evropsko državljanstvo	6
2.5. Delavec po evropskem pravu	6
2.6. Enakost moških in žensk	7
2.7. Diskriminacija	8
2.8. Družinski člani	9
2.9. Priznavanje poklicnih kvalifikacij	10
2.10. Omejitve in izjeme	12
3. ČASOVNO UVAJANJE SKUPNEGA TRGA V EU TER PROSTEGA	13
PRETOKA DELOVNE SILE	13
3.1. 1951- Evropska skupnost za premog in jeklo	13
3.2. 1957- Evropska gospodarska skupnost in Evropska skupnost za jedrsko energijo	14
3.3. 1985 Bela knjiga in enotni evropski akt	15
3.4. 1992-Pogodba o Evropski uniji	16
3.5. 1997-Amsterdamska pogodba	17
3.6. 2001-Pogodba iz Nice	17
4. MIGRACIJSKA POLITIKA EVROPSKE UNIJE	18
4.1. Pojem migracija	18
4.2. Delovne migracije	21
4.3. Splošna načela migracijske politike držav članic Evropske unije	21
4.4. Notranje in zunanje selitve v EU	22
4.5. Priključitev novih držav članic k članicam EU-15 v letu 2004	24
5. ZAPOSLOVANJE DELAVCEV V DRŽAVAH ČLANICAH EU	25
5.1. Prehodno obdobje	25
5.2. Zaposlovanje v državah članicah po 1.5.2004	26
5.3. Mobilnost delavcev v EU-25	27
5.4. Mobilnost delavcev med državami članicami EU-8	33
5.4.1. Baltske države	33
5.4.2. Centralna Evropa	33
5.4.3. Poljska in Slovenija	33
5.5. Vzroki (ne) mobilnosti delavcev iz držav EU-8	34
5.6. Kritika omejitve prostega pretoka dela	35
5.7. Migracije in pretok delovne sile v Sloveniji	36
5.7.1. Pregled števila tujcev na slovenskem trgu dela	36
5.7.2. Državljeni članic EU na slovenskem trgu dela	36
5.7.3. Državljeni tretjih držav	38
5.7.4. Varstvo slovenskega trga dela	38
5.8. EURES (European Employment Servic)	39
6. UKREPI ZA ZAPOSLOVANJE DELAVCEV IZ NOVIH DRŽAV	40
ČLANIC	40

6.1. Evropski socialni sklad.....	40
6.2. Programi denarne pomoči EU na področju socialne politike.....	41
6.3. Evropsko leto enakih možnosti	41
6.4. Novi evropski trg dela	42
7. SKLEP.....	42
LITERATURA.....	45
VIRI.....	45
PRILOGE	

1. UVOD

Širitev Evropske unije je že v preteklih priključevanjih novih članic pomagala evropskemu gospodarstvu pri ustvarjanju novih delovnih mest. Že cilj EGS je bil vzpostavitev skupnega trga, kar pomeni mobilnost produkcijskih faktorjev. Cilj določb o prostem pretoku delavcev je bil vzpostavitev skupnega trga delovne sile tudi zaradi medsebojne povezanosti in soodvisnosti z ostalimi produkcijskimi faktorji. Ima pozitivne gospodarske učinke tako na državo gostiteljico, kot tudi na matično državo delavca. S tem lahko pokrijemo potrebe po strokovno izobraženi delovni sili, s katero lahko dosežemo višjo produktivnost in gospodarsko rast.

Številčnejša in boljša delovna mesta ter enake možnosti so gesla evropske politike zaposlovanja in socialne politike. Vendar je najbolj pereče vprašanje pri zadnji in največji širitvi dotok delavcev iz držav pristopnic, čeprav so prejšnje širitve pokazale, da je takšen strah pretiran. Ob vstopu Portugalske in Španije v Evropsko unijo leta 1986 je bilo sprejeto prehodno obdobje sedmih let za prost pretok delovne sile. Vendar so se ukrepi pokazali za nepotrebne, saj so po izboljšanju gospodarske moči obeh držav delavci začeli migrirati nazaj v domovino, kar je posledično skrajšalo prehodno obdobje. Tudi ob širitvi leta 2004 so napovedovali opazen pritisk iz držav srednje in vzhodne Evrope. Zato so se nekatere države z zahtevo po prehodnem obdobju zavarovale pred velikim navalom delovne sile. Te države imajo tako možnost omejevanja od dveh do sedmih let. Vendar prehodno obdobje ni zahteva Evropske unije, ampak se vsaka država članica odloči, da ne bo izvajala prehodnega obdobja in lahko kadarkoli sprost svoj trg dela. Sicer pa je možno sklepanje dvostranskih sporazumov o prostem pretoku delavcev v času prehodnega obdobja.

Prost pretok oseb je ena izmed temeljnih svoboščin, ki jih zagotavlja zakonodaja Skupnosti. Vključuje pravico državljanov Evropske unije, da se preselijo v drugo državo članico Evropske unije, da se zaposlijo in da se skupaj s svojimi družinskimi člani nastanijo v državi gostiteljici. Države članice Evropske unije ne smejo neposredno ali posredno diskriminirati delavcev migrantov in njihovih družin na podlagi nacionalnosti in imajo pravico do enakega obravnavanja. Namen diplomskega dela je ugotoviti in odgovoriti na vprašanja, ali so stare članice¹ utemeljeno zaprle svoj trg dela za nove članice iz leta 2004. Ali je pravično, da so omejile prost pretok delovne sile, ki naj bi novim državam članicam koristil bolj kot prost pretok drugih produkcijskih dejavnikov. Na podlagi deskriptivne in analitične raziskovalne metode bom prikazala, ali je naval delavcev iz novih držav članic velik in kakšen vpliv na Unijo ima.

¹ V diplomski nalogi so stare države članice EU-15 vse države članice, ki so bile del EU pred 1. majem 2004, države članice EU-10 so vse države članice, ki so se EU pridružile 1. maja, medtem ko so države članice EU-8 vse države članice EU-10 razen, Cipra in Malte.

Vsebina diplomskega dela je po poglavjih razporejena v logično zaporedje, ki vodi do končnih ugotovitev diplome. V uvodnem prvem poglavju predstavljam zasnovo diplomskega dela. V drugem poglavju opredelim prost pretok dela, nato predstavim pojma notranji trg, prost pretok delavcev in glavne pravne pojme; evropsko državljanstvo, delavec po evropskem pravu, enakost moških in žensk, diskriminacija, družinski člani, priznavanje poklicnih kvalifikacij na konkretnih primerih.

V tretjem poglavju predstavljam zgodovino uvajanja prostega pretoka dela, člene v Evropski uniji, glavne pogodbe, s katerimi so se spreminjali zakoni na področju prostega pretoka oseb.

V četrtem poglavju opredelim pojem delavna migracija, zunanjo in notranjo v Evropski uniji, kateri so razlogi za iskanje boljše službe v drugi državi članici. Na podlagi dejavnikov, ki spodbujajo migracije, bom ugotovila, katerih delavcev iz novih držav članic bo največ iskalo boljše delovno mesto.

V petem poglavju razlagam, katere države članice so omejile in katere sprostile svoj trg dela, nato pa tabelarno prikazujem mobilnost delavcev v Evropski uniji, mobilnost delavcev med novimi članicami. Nato sem se opredelila na primeru Slovenije, kakšen pritok delavne sile je bilo zaznati po maju 2004 in ali je morala omejiti kvote za delavce iz tretjih držav, oziroma ali je prišlo do pretirane motnje na našem trgu dela.

V šestem poglavju sem se osredotočila, kako čim bolj spodbuditi pretok delavcev v Evropski uniji, tu sem opisala Evropski socialni sklad, ki namenja veliko sredstev za zaposlovanje v Evropski uniji, ter dva projekta, ki spodbujata večjo zaposlenost; to sta Evropsko leto mobilnosti ter Evropsko leto enakih možnosti.

Diplomsko delo zaključujem s sklepnimi ugotovitvami, v katerih povzemam ključna spoznanja teoretičnega in praktičnega dela.

2. NOTRANJI TRG IN PROST PRETOK DELAVCEV- ENA OD ŠTIRIH PRVIN

2.1. Opredelitev pojma prost pretok dela

Prost pretok oseb je poleg prostega pretoka blaga, kapitala in storitev ena temeljnih svoboščin Evropske unije (v nadaljevanju EU) in vključuje prosto gibanje delavcev, priznavanje poklicnih kvalifikacij, koordinacijo sistemov socialne varnosti in državljanske pravice. Pravica do prostega gibanja znotraj EU se nanaša na delavce, študente, upokojene in na vse državljane EU ter njihove družinske člane. Vendar je le na področju prostega gibanja delavcev uvedeno 7-letno prehodno obdobje (Belčič, 2005, str. 4).

2.2. Notranji trg

Notranji trg je pravzaprav celovit enotni gospodarski prostor EU. Izgradnja notranjega trga, kjer imajo temeljni osnovni ekonomski elementi, kot so blago, osebe, storitve in kapital, svobodo prostega pretoka, je imel zametke že v Rimski pogodbi iz leta 1957. Razvijal se je postopoma. Najprej so države članice leta 1968 odpravile carine in oblikovale carinsko unijo. Številne mejne formalnosti so ostale in šele z enotno listino leta 1986 so bili pregledi na notranjih mejah odpravljeni. Glavni pogoji za uresničitev za izgradnjo notranjega trga je prost pretok proizvodnih dejavnikov. 48. člen Rimske pogodbe prepoveduje diskriminacijo glede na narodnost pri zaposlovanju, plačilu in pri ostalih pogojih dela in zaposlovanja iz držav članic. Uresničitev cilja je bila pospešena z Enotnim evropskim aktom (v nadaljevanju EAA) in na podlagi Bele knjige. V ta namen je bilo potrebno uzakoniti več kot 300 zakonodajnih ukrepov. Notranji trg je bil uradno izgrajen 31. decembra 1992, oblikovana so bila tudi načela, ki urejajo prost pretok oseb, s tako imenovano Maastrichtsko pogodbo ali Pogodbo o Evropski skupnosti (v nadaljevanju PES), ki je začela veljati leta 1993. S to pogodbo je bilo natančno definirano državljanstvo EU, svoboda gibanja in svoboda dela (Coronna, 2004, str. 24). S podpisom Amsterdamske pogodbe leta 1997 so se države članice odpovedale delu svoje suverenosti pri oblikovanju imigracijske politike. Sprejele so ukrepe za skupne podlage sprejemanja družinskih članov in ekonomskih priseljencev, izenačevanje državljanskih pravic državljanov, odpravo diskriminacije na področju zaposlovanja in stanovanjsko politiko. Navedene so pravice, kot so volilna pravica, zdravstvo, pravica do izobraževanja, pravica do zaposlovanja ter naslednje pravice iz dela - delovna doba, pokojnine, obdavčitev iz dela Bevc Milena, Prevolnik Rupel Valetnina, Verlič Christensen Barbara, 2000, str. 83-84).

Komisija je leta 1999 sprejela Sporočilo (Communication) za strategijo notranjega trga za naslednjih pet let. Cilj te strategije je bil izboljšanje kvalitete življenja državljanov EU, povečati učinkovitost evropskih proizvodov in kapitalskih trgov, izboljšanje poslovnega okolja in uporaba dosežkov notranjega trga v spreminjajočem se svetu novih tehničnih dosežkov in globalizacije. Evropski svet je na zasedanju v Lizboni leta 2000 razpravljaval o evropski konkurenčnosti s ciljem, da bi spremenil EU v najbolj konkurenčno in dinamično gospodarstvo na svetu. Gre za zahteven cilj, ki naj bi bil izpolnjen do leta 2010. V ta namen je Evropski svet sprejel daljnosežno strategijo, v centru katere je ravno notranji trg. (Coronna, 2004, str. 23).

Uspešno delovanje notranjega trga EU je poleg sprejema načelnih pogojev, ki so bili predpisani v sprejetih sporazumih, odvisno tudi od (Potočnik et al., 2004, str. 720):

- dejanske in ne zgolj formalne pripravljenosti držav članic,
- odzvnosti državljanov, poslovnih struktur in ustanov, ki morajo upoštevati in pri svojih odločitvah smotno uporabljati in izrabljati ekonomske poslovne in vse druge pogoje, ki jih uveljavljajo predpisi o delovanju notranjega trga.

Krepitev delovanja notranjega trga je ključnega pomena za nadaljnji uspešen razvoj Unije. Doslej je bil največji napredek dosežen na področju (Slovenija in Evropska unija, 2003):

- usklajenega regionalnega razvoja, na katerem je pomoč manj razvitim regijam gonilo gospodarskega razvoja,
- zaposlovalne in izobraževalne politike, ki vodi EU v trdno gospodarsko rast in bo omogočila, da bo leta 2010 postala najuspešnejši gospodarski prostor na svetu,
- razvojne politike, ki spodbuja delovanje malih in srednje velikih podjetij ter za raziskave namenja približno štiri odstotke letnega proračuna,
- prometa, na katerem se institucije EU pojavljajo kot glavni kreditodajalci,
- postopne liberalizacije storitvenega sektorja,
- vodenja učinkovite in nepristranske konkurenčne politike.

2.3. Prost pretok delavcev

Ena izmed prvin, ki si jo je Evropska skupnost postavila v PES, je tudi prosto gibanje delovne sile. Prosto gibanje delavcev pomeni prosto gibanje ne le zaposlenih, ampak tudi samozaposlenih in pravnih oseb. PES v členih 39. do 42. ureja pravice delavcev in iskalcev zaposlitve. Cilj določb o prostem pretoku delavcev je vzpostavitev skupnega trga na področju delovne sile. Zaradi medsebojne povezanosti in soodvisnosti z ostalimi produkcijskimi faktorji se določbe o prostem gibanju delavcev tesno navezujejo na ostale temeljne svoboščine, ki zagotavljajo njihovo mobilnost. Vendar prosto gibanje delavcev ni le ekonomska, temveč tudi socialna kategorija. Zato prosto gibanje delavcev pomeni temeljno pravico delavcev in članov njihovih družin. Mobilnost delovne sile na skupnem trgu je namreč eno od sredstev, s katerimi je delavcu omogočeno zagotavljanje in izboljšave življenjskega standarda in pospešuje njegov socialni razvoj, hkrati pa pospešuje tudi čiste ekonomske cilje držav članic in Skupnosti kot celote (Grilc, 2001, str. 434).

Temeljni pravni viri, ki uveljavljajo načelo prostega pretoka delovne sile (Temeljni pravni viri EU, ki uveljavljajo načelo prostega pretoka delovne sile, 2004), so:

- Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti; člani 39 do 42;
- Uredba Sveta 1612/68/EGS o svobodnem gibanju delavcev znotraj skupnosti;
- Uredba 1408/71/EGS o uporabi programov socialne varnosti za zaposlene, samozaposlene osebe in njihove družinske člane, ki se gibljejo v skupnosti.
- Direktiva 68/360/EEC daje pravico zapustiti ozemlje svoje države, pravico vstopiti v drugo državo in pravico bivanja v drugi državi članici.
- Direktive, ki urejajo prebivanje državljanov držav članic in njihovih družinskih članov na ozemlju druge države članice EU, so:

- Direktiva 64/221/EGS o usklajevanju posebnih ukrepov, ki zadevajo gibanje in prebivanje tujih državljanov, utemeljenih z javno politiko, javno varnostjo ali zdravjem prebivalstva,
- Direktiva 68/360/EGS o odpravi omejitev gibanja in prebivanja v Skupnosti za delavce držav članic in za njihove družine,
- Direktiva 72/194/EGS o razširitvi področja uporabe Direktive 64/221 EGS, ki zadevajo gibanje in prebivanje tujih državljanov, utemeljenih z javnim redom, javno varnostjo in zdravjem prebivalstva, na delavce, ki uresničujejo pravico, da ostanejo na ozemlju države članice po tem, ko so bili v tej državi zaposleni,
- Direktiva 73/148/EGS o odpravi omejitev gibanja v Skupnosti za državljane držav članic v zvezi z ustanavljanjem in odpravljanjem storitev,
- Direktiva 75/34/EGS o pravici državljanov države članice, da ostanejo na ozemlju druge članice po tem, ko so tam opravljali dejavnost kot samozaposlene osebe,
- Direktiva 75/35/EGS o razširitvi področja uporabe Direktive 64/221 EGS, ki zadevajo gibanje in prebivanje tujih državljanov, utemeljenih z javno politiko, javno varnostjo ali zdravjem prebivalstva, tako da vključuje državljane države članice, ki uresničujejo pravico, da ostanejo na ozemlju druge države članice, po tem, ko so tam opravljali dejavnost kot samozaposlene osebe,
- Direktiva 90/364/EGS o pravici do prebivanja,
- Direktiva 90/365/EGS o pravici do prebivanja za zaposlene in samozaposlene osebe, ki so prenehale opravljati poklicno dejavnost,
- Direktiva 93/96/EGS o pravici do prebivanja za študente;
- Pristopna pogodba države članice (npr. Republike Slovenije) k EU.

Temeljna določba svobodnega gibanja delavcev je zapisana v 39. členu PES (Potočnik et al., 2004, str. 302) in določa naslednje:

1. V Skupnosti se zagotovi prosto gibanje delavcev.
2. Prosto gibanje vključuje odpravo vsakršne diskriminacije na podlagi državljanstva delavcev držav članic v zvezi z zaposlitvijo, plačilom, in drugimi delovnimi ter zaposlitvenimi pogoji.
3. Ob upoštevanju omejitev, utemeljenih z javnim redom, javno varnostjo in javnim zdravjem, zajema pravico:
 - sprejeti ponujeno delo;
 - se v ta namen na območju držav članic prosto gibati;
 - bivati v državi članici zaradi zaposlitve, skladno z določbami zakonov ali drugih predpisov, ki urejajo zaposlovanje državljanov te države;
 - ostati na ozemlju države članice po prenehanju zaposlitve v tej državi pod pogoji, zajetimi v izvedbenih predpisih, ki jih pripravi Komisija.
4. Določbe tega člena se ne uporabljajo pri zaposlovanju v državni upravi.

Notranji trg predvideva svobodno gibanje delovne sile na celotnem področju vseh članic EU. Ta značilnost notranjega trga je posledica ekonomskega spoznavanja, da je le tako mogoče doseči najbolj optimalno alociranje tega proizvodnega dejavnika v celotni EU. Za nove članice bo prosto gibanje delovne sile izvedljivo z zamikom petih do sedmih let. Komisija EU je februarja 2002 pripravila akcijski načrt, ki naj bi povečal mobilnost delovne sile v EU do leta 2005. Akcijski načrt predvideva tri vsebinska področja ukrepov (Potočnik et al., 2004, str. 724):

1. Izboljšanje mobilnosti med poklici v celotni EU.
2. Izboljšanje geografske mobilnosti med državami članicami EU.
3. Izboljšanje informacijskih virov in njihove dostopnosti za iskalce zaposlitve izven okolja domače države članice EU.

2.4. Evropsko državljanstvo

Maastrichtska pogodba je uvedla državljanstvo Unije. Evropsko državljanstvo le dopolnjuje in ne nadomešča nacionalnega. Vsakdo, ki ima državljanstvo države članice, je hkrati državljan Unije in ima naslednje pravice (Državljanstvo EU, 2006):

- Pravico do prostega gibanja in prebivanja na ozemlju držav članic.
- Pravico voliti in biti voljen na volitvah v Evropski parlament ter na občinskih volitvah v državi članici, kjer prebiva, pod enakimi pogoji kot državljani te države članice.
- Pravico do diplomatske in konzularne zaščite katerekoli države članice na območju tretje države, v kateri država članica, katere državljan je, nima predstavništva (npr. pomoč v primeru smrti, bolezni ali težje nesreče, zapora, pripora ali napada ter pomoč ali vrnitev domov v težjih razmerah).
- Pravico naslavljati peticije na Evropski parlament, pravico obrniti se na evropskega varuha človekovih pravic in institucije EU (Evropski parlament, Evropski svet, Svet ministrov, Evropsko komisijo, Sodišče EU Evropsko centralno banko in Računsko sodišče ter posvetovalne organe (Odbor regij in Ekonomsko-socialni odbor), in to v kateremkoli uradnem jeziku EU, tudi v slovenščini.
- Pravico prejeti odgovor v istem jeziku.

Državljan Unije imamo še vrsto drugih pravic, kot so pravica do obveščenosti ali dostopa dokumentov institucij, organov, uradov ali agencij EU. Naše pravice zagotavlja ustanovna listina, varuje pa jih varuh človekovih pravic EU.

2.5. Delavec po evropskem pravu

PES pojem delavca ni definirala, zato je v vrsti sodnih odločb to storilo Sodišče ES. Za vprašanje pojma delavca so pomembne odločbe, v kateri Sodišče ES izrecno pove, da gre za pojem, ki ima

skupni pomen in zato države članice niso pristojne za definiranje, saj bi zaradi morebitnih različnih definicij prišlo do neenakosti med državami članicami (Grilc, 2001, str. 448). Sodišče je v obrazložitvi navedlo, da pojem delavca ni povezan s pogodbo, ki jo je delavec sklenil z delodajalcem. Vsi delavci Skupnosti imajo enake pravice in se lahko po svoji volji gibajo med državami članicami, ne glede na to, ali so zaposleni za določen ali nedoločen čas, polni ali skrajšani delovni čas, ali gre za sezonske, obmejne delavce, ali take, ki ponujajo storitve.

Primer Lawie-Blum (Grilc, 2001, str. 445):

Oseba je bila zaposlena kot plačani učitelj stažist v sklopu poklicnega usposobljanja. Staž je bil pogoj za pridobitev kvalifikacij za učitelja določene stopnje. Zvezna dežela Baden-Württemberg je ugovarjala, da so bile aktivnosti stažista le v sklopu priprav za kvalifikacijo poklica učitelja in da to ni delo. Sodišče ugovora ni sprejelo, ker je bistvena značilnost delovnopravnega razmerja to, da določena oseba določeno obdobje opravlja storitve pod nadzorstvom tretje osebe, kot tudi ne, da je oseba delala le nekaj ur tedensko, in to, da je prejela nizko plačilo.

Pojem delavca je definirano tudi v zadevah Bernini², Raulin³, Brown⁴, Hoekstra⁵,...

Definicija pojma delavca (povzeto iz sodbe v zadevi Lawrie-Blum)⁶:

- Delo mora opravljati določen čas (lahko le nekaj ur na teden).
- Opravljati ga mora pod vodstvom druge osebe.
- V zameno za delo mora prejeti nadomestilo (tudi, če je nizko).

2.6. Enakost moških in žensk

Načelo enake obravnave se je v dokumentih EU razvilo iz 119. člena (sedaj 114. člena) PES, ki je uvedel načelo enakega plačila moških in žensk. Od takrat si EU s sprejemom različnih ukrepov (direktiv, priporočil, akcijskih programov, financiranjem) prizadeva doseči enake možnosti moških in žensk. Čeprave si Evropska komisija že nekaj let prizadeva za integracijo načela enakosti spolov v vse politike, je poudarek še vedno predvsem na enaki obravnavi na trgu dela, vključno z enakim plačilom in socialni varnosti.

Na področju zagotavljanja enake obravnave moških in žensk predstavlja enega od temeljnih primarnih virov 141. člen Pogodbe, ki se po dopolnitvah Amsterdamske pogodbe ne nanaša več zgolj na uveljavitev načela enakega plačila moških in žensk, temveč tudi na sprejem ukrepov za

² Zadeva C-3/90 Bernini v. Minister van Onderwijs en Wetenschappen.

³ Zadeva C-357/89 Raulin v. Minister van Onderwijs en Wetenschappen.

⁴ Zadeva 197/86 Brown v. Secretary of State for Scotland.

⁵ Zadeva 75/63 Hoekstra v. Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel an Ambachen.

⁶ Zadeva 66/85 Lawrie Blum v. Land Baden-Württemberg.

zagotavljanje uresničevanja načela enakih možnosti in enake obravnave moških in žensk pri zaposlovanju in v delovnem razmerju. Sprejete so bile številne direktive, odločbe, priporočila, resolucije in sklepi. Pri uveljavitvi načela enake obravnave in enakih možnosti je imelo pomembno vlogo Sodišče ES, ki je skozi številne sodne odločbe prispevalo k razjasnitvi in širitvi koncepta enakih možnosti moških in žensk (Ilešič et al., 2003, str. 11).

Enakost moških in žensk je temeljno načelo demokracije. Načelo enakega plačila za moške in ženske nalaga članicam direktiva Sveta 75/117EEC z dne 10. februarja 1975, načelo enakega obravnavanja moških in žensk; kar zadeva dostop do zaposlitve, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev, ureja direktiva Sveta 76/207 EEC, ki je bila sprejeta 9. februarja 1976.

2.7. Diskriminacija

Prepovedani sta tako neposredna kot tudi posredna diskriminacija na podlagi državljanstva. Neposredna diskriminacija pomeni, da nek predpis države članice razlikuje med domačimi državljani in državljani drugih držav članic.

Za posredno diskriminacijo gre v primeru, ko neka določba kot pogoj za pridobitev pravice ne predpisuje, da mora neka oseba imeti državljanstvo določene države članice, ampak postavlja nek drugi pogoj, ki ga državljani domače države članice navadno izpolnjujejo, državljani drugih držav članic pa navadno ne ali težje (Šinkovec, 1996, str. 101). Značilen primer posredne ali skrite diskriminacije je, da mora imeti oseba svoje prebivališče v določeni državi članici ali pa mora obvladati določen jezik.

Primer Sotigu⁷ (Grilc, 2001, str. 450):

V zadevi Sotigu je delodajalec- nemška pošta uvedel višja nadomestila za ločeno življenje. Ugodnosti so bili deležni delavci, ki so delali izven kraja svojega bivališča v Nemčiji, ne pa tudi delavci, katerih bivališče v času začetne zaposlitve je bilo v tujini. Italijan Sotigu je trdil, da je taka ureditev v nasprotju z določbami o enakopravnosti in pogojev dela ter plačila državljanom iz druge države članice.

Za posredno diskriminacijo je šlo tudi v primerih Ugliola⁸, Commission v. Belgium⁹, Bachmann¹⁰. Države članice morajo na svojem trgu dela, delavcem iz novih držav članic, dati prednost pred delavci iz tretjih držav.

⁷ Zadeva 152/73 Sotigu v. Deutsche Bundespost.

⁸ Zadeva 15/69 Wurtembergische Milchverwertung-Sudmilch AG v. Salvatore Ugliola.

⁹ Zadeva C-300/90 Commission v. Belgium.

Izjeme v 39. členu

39.člen omenja dve skupini izjem. Prva se nanaša na omejitve, ki so utemeljene na temelju javne politike, javne varnosti in javnega zdravja (3. odstavek 39. člena), druga pa na zaposlitve v javnem sektorju (4. odstavek 39. člena).

Primer: Van Duyn¹¹ (Grilc, 2001, str. 467)

Velika Britanija je prepovedala vstop v državo Nizozemki Yvonne van Duyn, ki je pred tem dobila službo v scientološki cerkvi, organizaciji, ki je s strani britanske vlade uradno proglašena kot družbeno škodljiva. Velika Britanija v zvezi s cerkvijo in njeno dejavnostjo ni izdala nobenega omejujočega predpisa. Van Duynovi so prepovedali vstop v državo z obrazložitvijo, da bi se sicer zaposlila v scientološki cerkvi. Prepoved vstopa je izpodbijala s sklicevanjem na 39. člen PES, uredbo 62/68 in direktivo 64/221, torej na podlagi virov, ki urejajo prosto gibanje delavcev.

Sodišče je pritrdilo sklepu britanskih oblasti, ki so zavrnile vstop v državo nizozemski državljanke. Sodišče ES je odločilo, da v primerih, v katerih država vidi aktivnosti kot družbeno škodljive in je izvedla določene ukrepe, tudi če poprej ni sprejela predpisa, ki bi ji omejeval ali prepovedal, lahko uveljavi razlog javne politike (Grilc, 2001, str. 46).

Druga izjema, v kateri delavcem iz drugih držav članic niso zagotovljene povsem enake pravice kot domačinom, je zaposlovanje v javnem sektorju. Sodišče ES poudarja, da je namen 4. odstavka 39. člena omejiti dostop do določenih javnih služb državljanom iz druge države članice. Če pa so ti delavci deležni dovolj velikega zaupanja in so lojalni državci, v kateri opravljajo delo, ni nobenega razloga, ki bi opravičeval različno ravnanje z njimi kot delavci, ki so državljani države članice gostiteljice.

Sodišče je delovna mesta, ki terjajo posebno pripadnost, utemeljeno na državljanstvu, opredelilo kot delovna mesta, ki vključujejo sodelovanje pri izvrševanju pooblastil, podeljenih s predpisi javnega prava, ki vsebujejo obveznosti, ki so nujno potrebne za zagotavljanje splošnih interesov države (Grilc, 2001, str. 472).

2.8. Družinski člani

Pravice družinskih članov delavca ureja Uredba 1612/68, to so izvedene pravice, kjer imajo tako državljani EU kot tudi državljani tretjih držav pravico, da se pridružijo državljanu države

¹⁰ Zadeva C-204/90 Bachmann v. Belgium.

¹¹ Zdeva 41/74 Van Duyn v. Home Office.

članice, ki je zaposlen v drugi državi članici. Ne glede na njihovo državljanstvo so to naslednje osebe (Potočnik et al., 2004, str. 314):

- Njegov zakonec in njuni potomci, ki so stari manj kot 21 let ali so vzdrževalni družinski člani.
- Vzdrževani predniki delavca in njegovega zakonca.

Členi 1-6 v tej uredbi krepijo temeljno pravilo o prepovedi diskriminacije na temelju državljanstva glede dostopa do zaposlitve, v 7., 8. in 9. členu se uredba nanaša na enakopravnost pogojev za zaposlovanje. Po desetem členu te uredbe morajo države članice olajšati dostop drugim družinskim članom, ki so odvisni od delavca in živijo pri njem v državi članici, iz katere je prišel. 11. člen omogoča zaposlovanje zakoncu in otrokom delavca, 12. člen pa omogoča enak dostop do šolanja otrokom delavca. Pravice iz družinskih članov izhajajo le od njihovega člana delavca (Potočnik et al., 2004, str. 459).

Primer Inzirillo¹² (Grilc, 2001, str. 459):

V zadevi Inzirillo je bila zavrnjena podpora v korist odraslega prizadetega otroka, ker naj ne bi šlo za socialno ugodnost delavca, pač pa njegovega sina. Sodišče ES je odločilo drugače in zahtevek priznalo, saj so ga, prvič, priznali svojim državljanom in, drugič, ker je treba pojem odvisnosti razlagati široko. V konkretnem primeru je prizadetega otroka podpiral delavec s skupnostnim statusom, ki mora uživati socialne ugodnosti, ne glede na državljanstvo.

Primeri, ki se nanašajo na uredbo 1612/68, ki štiti družinske člane delavcev, so: Surinder Singh,¹³ Diatta in drugi.

Družinski člani delavca iz nove države članice, ki je imel na dan pristopa zakonit dostop do trga dela v sedanji državi članici za obdobje 12 ali več mesecev, imajo neposreden dostop do trga dela te države članice. Če se družinski člani delavcu pridružijo po dnevu pristopa, bodo imeli dostop do trga dela po 18-ih mesecih bivanja v tej državi članici ali od tretjega leta od dneva pristopa, kar je prej (Evropsko leto enakih možnosti, 2006).

2.9. Priznavanje poklicnih kvalifikacij

Priznavanje poklicnih kvalifikacij je pomembno vprašanje, ki se pojavi na področju prostega gibanja zaposlenih. Vsebina in organiziranost izobraževalnih sistemov in poklicnega usposabljanja sta v pristojnosti nacionalnih sistemov držav članic EU, da določi pogoje, ki jih

¹² Zadeva 63/76 Inzirillo v. Caisse d' Allocations Familiales de l' Arrondissement de Lyon.

¹³ Zadeva C-370/90 Regina v. Immigration Appeal Tribunal (IAT) and Surinder Singh ex parte Secretary of State .

mora posameznik izpolnjevati za opravljanje določenega poklica na njenem ozemlju. Ta pravila pa lahko otežijo izvajanje celotnega koncepta svobodnega gibanja in prostega pretoka oseb znotraj EU. Zaradi navedenega so na ravni skupnosti sprejeli skupna pravila o priznavanju kvalifikacij, ki omogočajo državljanu države članice EU dostop do opravljanja reguliranih poklicev in dejavnosti v drugih državah članicah EU.

V pravnem redu EU urejajo sistem vzajemnega priznavanja kvalifikacij splošne in področne direktive EU. Te uvajajo dva sistema priznavanja kvalifikacij za opravljanje reguliranih poklicev in reguliranih poklicnih dejavnosti (Moja Evropa, 2004) :

1. Samodejno priznavanje kvalifikacij, ki jih določajo področne direktive, so: zdravnik, zobozdravnik, medicinska sestra, babica, arhitekt, vrtnar, farmacevt. Države članice EU so se sporazumele o minimalnih standardih usposabljanja in izobraževanja, potrebnega za pridobitev kvalifikacije na tem področju, in se dogovorile o ustreznih dokazilih, ki izkazujejo tako kvalifikacijo.

Za vsak, poklic z izjemo poklica arhitekta, sta sprejeti dve direktivi:

1. Prva ureja vzajemno priznavanje diplom, spričeval in drugih dokazilih o formalni izobrazbi ter vključuje sredstva za omogočanje učinkovitega ter svobodnega opravljanja storitev in pravice do nastanitve; druga se nanaša na uskladitev usposabljanja, ki je potrebno za pridobitev strokovnega naslova v vsaki državi članici, zato se tu vzpostavljajo minimalne zahteve usposabljanja, tako kvantitativne kot kvalitativne narave.
2. Sistem splošnega priznavanja temelji na sistemu vzajemnega splošnega priznavanja poklicnih kvalifikacij, kjer je usposobljenost kandidata za opravljanje reguliranega poklica v določeni državi članici EU podvržena nadzoru pristojnih organov v državi članici EU. Sistem urejajo tri direktive (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve):

Direktiva splošnega sistema (89/48/EGS), ki se nanaša na priznavanje diplom, spričeval in drugih dokazil formalne izobrazbe, ki potrjujejo izobraževanje oziroma usposabljanje, ki je trajalo najmanj tri leta za opravljanje reguliranih poklicev, navedenih v Evidenci reguliranih poklicev in reguliranih poklicnih dejavnosti v RS .

Direktiva splošnega sistema (92/51/EGS), ki se nanaša na priznavanje diplom, spričeval in drugih dokazil formalne izobrazbe, ki potrjujejo izobraževanje oziroma usposabljanje, ki je trajalo manj kot tri leta. Ta sistem določa tri stopnje:

Višješolska diploma, pridobljena po (po)sekundarnem izobraževanju in usposabljanju, ki je trajalo manj kot tri leta in omogoča dostop in opravljanje določenih reguliranih poklicev oziroma reguliranih poklicnih dejavnosti, navedenih v Evidenci reguliranih poklicev in reguliranih poklicnih dejavnosti v RS.

Spričevalo, pridobljeno (po) posekundarnem izobraževanju, ki je nižje od diplome, ki omogoča dostop in opravljanje določenih reguliranih poklicev¹⁴ oziroma reguliranih poklicnih dejavnosti, navedenih v Evidenci reguliranih poklicev in reguliranih poklicnih dejavnosti v RS.

Potrdilo o kompetentnosti, ostala potrdila, ki omogočajo dostop in opravljanje določenih že reguliranih poklicev oziroma reguliranih poklicnih dejavnosti, navedenih v Evidenci reguliranih poklicev in reguliranih poklicnih dejavnosti v RS.

Direktiva splošnega sistema (99/42/ES), ki vzpostavlja mehanizme za priznavanje kvalifikacij za regulirane poklicne dejavnosti, navedene v Evidenci reguliranih poklicev in reguliranih poklicnih dejavnosti v RS.

Če sta vsebina in dolžina usposabljanja v obeh državah zelo podobni, gostiteljica posamezniku prizna poklicno kvalifikacijo in ta lahko svoj poklic nemoteno opravlja za nedoločen čas. Če ostajajo bistvene razlike, lahko v državi gostiteljici zahtevajo nadomestno usposabljanje v obliki delovnih izkušenj, prilagoditvenega obdobja ali preverjanja usposobljenosti.

V skladu s sistemom priznavanja kvalifikacij za opravljanje reguliranih poklicev morajo države članice EU omogočiti opravljanje določenega poklica vsakemu državljanu druge države članice, če lahko ta poklic opravlja v matični državi. Katero dokumentacijo je potrebno predložiti vlogi za priznavanje izobraževanja in usposabljanja za namen zaposlovanja, je odvisno od posamezne države.

2.10. Omejitve in izjeme

Obstajajo nekatere omejitve in izjeme priznavanja poklicnih kvalifikacij, to so (Omejitve in izjeme, 2006):

1. Za poklice, ki jih urejajo posebne področne direktive o avtomatskem priznavanju, se usposobljenost prizna samodejno le, če sta izobraževanje in usposabljanje potekala v članicah EU.
2. Če je posameznik usposabljanje za te poklice končal, preden so v neki državi članici začele veljati direktive o priznavanju kvalifikacij, ali če se je medtem spremenilo ime izobraževalnega programa oziroma strokovni naziv, država gostiteljica lahko predpiše, da

¹⁴ Regulirani poklici oziroma poklicne dejavnosti so poklici oziroma dejavnosti, katerih pogoje opravljanja določa nacionalna zakonodaja.

mora posameznik skozi proces priznavanja, ki velja za vse druge poklice v splošnem sistemu.

3. Če se je posameznik za katerikoli poklic usposobil v državi članici, ki ni članica EU, priznavanja njegove izobrazbe ne urejajo evropske direktive, zato je odvisno od posamezne države, ki je sklenila dvostranske dogovore o priznanju kvalifikacij s tretjimi državami.
4. Izjema so države, ki ne obstajajo več, oziroma države, ki kot nacionalno priznavajo kvalifikacijo, pridobljeno v državi, katere del so nekoč bile (Slovenija za diplome iz Jugoslavije, Češka in Slovaška za diplome iz Češkoslovaške ter Litva, Latvija in Estonija za diplome iz Sovjetske zveze).

3. ČASOVNO UVAJANJE SKUPNEGA TRGA V EU TER PROSTEGA PRETOKA DELOVNE SILE

Zgodovina evropskega kontinenta in z njo zgodovina evropskih integracij se ni začela šele z Evropskimi skupnostmi. Poskusov nasilnega združevanja v času Rimskega imperija in Hitlerja je bilo veliko. Vendar šele po drugi svetovni vojni so načrti o integracijah postali konkretnejši in so privedli do prvih ekonomskih skupnosti. Nastala je konvencija Sveta Evrope, ki je bila podpisana leta 1949, kljub omejitvam se je Svet Evrope vključil v različne kulturne, gospodarske in znanstvene aktivnosti in začel sodelovati z drugimi mednarodnimi organizacijami.

3.1. 1951- Evropska skupnost za premog in jeklo

Pobudnik za ustanovitev Evropske skupnosti za premog in jeklo (v nadaljevanju ESPJ) je bil francoski zunanji minister Robert Schuman, ki je predlagal, da je združena Evropa pogoj za svetovni mir ter premirje med Nemčijo in Francijo. Nemčija, Nizozemska, Belgija, Luksemburg in Italija so pobudo sprejele. Po razmeroma kratkih in neproblematičnih pogajanjih so ustanovili ESPJ, podpisano v Parizu, aprila leta 1951. Veljati je začela 25. junija 1952.

Skupnost za premog in jeklo je temeljila na naslednjih štirih načelih, ki so trajni temelj združene Evrope (Vršaj, 2002, str. 311):

1. Superiornost prava in pravnih ustanov
2. Organi skupnosti so pravno in finančno neodvisni od posameznih držav
3. Tesno sodelovanje med ustanovami Skupnosti
4. Enakopravnost med državami z odpravo diskriminacij

Pogodba določa ukinitve vseh omejitev pri zaposlovanju delavcev glede na narodnost, ki prihajajo iz držav Skupnosti. Pogodba določa sestavo skupnih pogojev za zaposlovanje v industriji premoga in jekla. Državni organi držav članic morajo prepovedati vsakršno diskriminacijo pri plačilu in delovnih pogojih med državljani članic skupnosti ter zagotoviti socialne pravice vsem zaposlenim, ne glede na državljanstvo delavca.

3.2. 1957- Evropska gospodarska skupnost in Evropska skupnost za jedrsko energijo

Leta 1956 so v Benetkah obravnavali tako imenovano Spaakovo poročilo in sprejeli odločitev, da se začnejo pogajanja za pripravo osnutkov pogodb, ki naj bi ustvarile skupni trg in Evropsko skupnost za jedrsko energijo. Vseboval je temeljni načrt za ustanovitev dveh novih skupnosti, to sta Evropska skupnost za jedrsko energijo in Evropska gospodarska skupnost (v nadaljevanju EGS). 25. marca sta bili sklenjeni t.i. Rimski pogodbi. Zlasti pogodba o ustanovitvi EGS se je osredotočila na ekonomsko integracijo.

Osnovne poteze Rimske pogodbe so (Potočnik et al., 2004, str. 17): vzpostavitev skupnega trga, prilagajanje gospodarskih politik držav članic, spodbujanje usklajenega razvoja, ekonomskih aktivnosti prek Skupnosti, povečevanje stabilnosti, zvišanje življenjskega standarda, spodbujanje tesnejšega sodelovanja med državami članicami, odprava ovir pri trgovanju, vzpostavitev skupne carinske tarife, zagotovitev nemotene in neizkrivljene konkurence, koordinacija nacionalnih in monetarnih in gospodarskih politik, harmonizacija davčne in socialne politike.

Namen skupnega trga je zlasti vzpostavitev skupnega območja s skupno gospodarsko politiko, kar naj bi omogočilo močne gospodarske subjekte in s tem povečalo njihovo stabilnost, življenjski standard in omogočilo usklajena razmerja med državami članicami. Za doseg te namenov je bilo nujno potrebno združiti nacionalne trge produkcijskih faktorjev in sprostiti dostop do virov.

V Skupnosti se z Rimsko pogodbo zagotovi prosto gibanje delavcev, ki vključuje odpravo vsakršnega razlikovanja na podlagi državljanstva delavcev držav članic v zvezi z zaposlitvijo, plačilom in drugimi delovnimi ter zaposlitvenimi pogoji. To opredeljuje 48. člen Rimske pogodbe. Člen vsebuje naslednje pravice pod to točko (Rimska pogodba, 1956):

- prijavit se za dejansko ponujeno delovno mesto,
- se v ta namen na območju držav članic prosto gibati,
- bivati v državi članici zaradi zaposlitve, skladno z določbami zakonov ali drugih predpisov, ki urejajo zaposlovanje državljanov te države,
- ostati na ozemlju države članice po prenehanju zaposlitve v tej državi pod pogoji, zajetimi v izvedbenih predpisih, ki jih pripravi komisija.

V 49. členu pa je moral Svet sprejeti potrebne ukrepe za postopno vzpostavitev prostega gibanja delavcev, opredeljenega v prejšnjem členu. Ti ukrepi so (Rimska pogodba, 1956):

- zagotovitev tesnega sodelovanja med posameznimi državnimi zavodi za zaposlovanje,
- sistematično in postopno odpravljanje tistih upravnih postopkov in praks ter predpisanih rokov za dostop do prostih delovnih mest, ki izhajajo iz notranje zakonodaje ali predhodno sklenjenih sporazumov med državami članicami in katerih ohranitev bi ovirala liberalizacijo gibanja delavcev,
- sistematično in postopno odpravljanje vseh predpisanih rokov in drugih omejitev, predvidenih z notranjo zakonodajo ali prehodno sklenjenimi sporazumi med državami članicami, ki glede svobodne izbire zaposlitve za delavce iz drugih držav članic določajo drugačne pogoje od tistih, ki veljajo za domače delavce,
- vzpostavitev ustreznih mehanizmov, ki povezujejo ponudbe s prošnjami za zaposlitev in olajšajo doseganje ravnotežja med ponudbo in povpraševanjem na trgu delovne sile tako, da nista ogrožena življenjska raven zaposlenosti v posameznih regijah in industrijskih vejah.

V okviru skupnega programa države članice spodbujajo izmenjavo mladih delavcev, to narekuje 50. člen. V 51. členu Rimske pogodbe, ki se nanaša na socialno varnost, pa je Svet sprejel ukrepe, ki so potrebni za zagotovitev prostega gibanja delavcev. V ta namen vzpostavi ureditev, ki delavcem migrantom in njihovim vzdrževancem zagotavlja (Rimska pogodba, 1956):

- seštevanje vseh dob, ki se upoštevajo po zakonodajah posameznih držav, za pridobitev in ohranjanje pravice do dajatev ter za izračun višine dajatev,
- izplačevanje dajatev osebam s stalnim prebivališčem na ozemlju držav članic.

Izdani sta bili uredba 1612/68/EEC in direktiva 68/360/EEC o svobodnem gibanju delavcev znotraj skupnosti ter uredba 1251/70/EEC in direktiva 72/221/EEC o pravici delavcev, da ostanejo na ozemlju države članice po tem, ko so bili tam zaposleni.

V okviru pogodbe o ustanovitvi EGS so na srečanju države članice podpisale tudi Evropsko socialno listino, kjer v členih od 117 do 128 govorijo o socialnih pravicah delavcev in ukrepih, ki jih bo EGS izvedla za zagotovitev teh pravic in predvsem izboljšanja življenjskih in delovnih pogojev delovne sile. Za zagotovitev večje socialne varnosti migrantov sta bili sklenjeni v letih 71/72 uredbi 1408/72 in 574/72, ki sta delo prispevala k harmonizaciji socialnih in pokojninskih sistemov.

3.3. 1985 Bela knjiga in enotni evropski akt

Skupni trg je bil osnovni cilj Rimske pogodbe, ki je predvideval, da se vzpostavi v treh fazah, za katere je bilo značilno postopno odpravljanje ovir meddržavnemu trgovanju in poenotenju skupne zunanje carinske tarife. Poenotenje carinskega področja so spremljale nastajajoče skupne

politike po področjih za kmetijstvo, transport, prosto gibanje produkcijskih faktorjev in podobno (Ilešič et al., 2001, str. 11). Skupni trg naj bi najmanj pomenil prost pretok kapitala, oseb, blaga in storitev, vendar je na poti liberalizacije produkcijskih faktorjev stalo veliko preprek kot so različni nacionalni predpisi o diplomah, spričevalih in dokazilih o formalni usposobljenosti, delovnih dovoljenjih, dovoljenjih za bivanje. Pomembni gospodarski sektorji, predvsem finančne storitve, so bili neharmonizirani, svobodna konkurenca si je le počasi utirala pot. Komisija je zato leta 1985 sprejela Belo knjigo o dokončanju notranjega trga. Za vzpostavitev notranjega trga je Bela knjiga predvidevala opustitev fizičnih, tehničnih in davčnih omejitev in ovir.

Na podlagi Bele knjige so prvič spremenili Rimsko pogodbo: EEA, katerega cilj je bil vzpostavitev popolnoma prostega trga. V 8. členu EEA je notranji trg opredeljen kot prostor brez notranjih meja, v katerem je zagotovljeno prosto gibanje blaga, oseb, storitev in kapitala v skladu z določili te pogodbe. Za doseg tega cilja so si države podpisnice EEA zastavile okvirni rok do konca leta 1992 (Ilešič et al., 2001, str. 38).

3.4. 1992-Pogodba o Evropski uniji

EEA ni predvidel odporov in obotavljanj posameznih držav članic, tako je skupni trg, ki je bil glavni cilj EEA, postal cilj, ki še danes ni popolnoma uresničen. Leta 1992 prišel čas za novo reformo, ki je morala poudariti predvsem politično stabilnost in enotnost tega dela evropske celine, zato so v Maastrichtu na Nizozemskem podpisali Pogodbo o Evropski uniji (v nadaljevanju PEU), s katero so si članice zastavile daljnosežnejše cilje od dotedanjih (Ilešič et al., 2001, str. 32).

8. člen PEU uvaja pojem državljanstva Unije. Vsak državljan EU ima pravico do prostega gibanja in bivanja na celotnem ozemlju EU, aktivno in pasivno volilno pravico v vsaki državi članici za lokalne volitve ter volitve v Evropski parlament, pravico do varstva prek diplomatskih in konzularnih predstavništev države članice, pravico do peticij, naslovljenih na Evropski parlament in pravico obrniti se na ombudsmana (Potočnik et al., 2004, str. 48).

V PEU je v 123. členu navedeno, da se ustanovi Evropski socialni sklad, s katerim se izboljšajo zaposlitvene priložnosti delavcev v Skupnosti in dvig življenjske ravni. Cilj sklada je omogočiti lažje zaposlovanje delavcev ter povečati njihovo geografsko in poklicno mobilnost v skupnosti, pa tudi olajšati njihovo prilagajanje spremembam v industriji in proizvodnih sistemih, zlasti s poklicnim usposabljanjem in preusposabljanjem.

3.5. 1997-Amsterdamska pogodba

Naslednja stopnja integracijskega procesa je Amsterdamska pogodba, ki je bila podpisana oktobra leta 1997, veljati pa je začela 1. maja 1999.

Eden najpomembnejših predmetov diskusije je bila širitev Unije, saj se je v čakalnici nahajalo 10 vzhodno in srednjeevropskih držav ter Ciper in Malta. Pristop novih držav je zastavljal nove probleme, zlasti na področju človekovih pravic, vprašanja tesnejše integracije in sprejemanja odločitev, za katere naj bi rešitev prinesla Amsterdamska pogodba.

Zagotavljanje prostora svobode, varnosti in pravičnosti je pomembno zaradi dodelitve novih pristojnosti Skupnosti v zvezi s prostim gibanjem oseb, imigracije, prečkanje zunanjih meja ter pravosodnega sodelovanja v civilnih zadevah, kar določa 65. člen PES (Tratnik, 2004, str. 14).

Na področju zaposlovanja si mora Unija prizadevati za usklajeno strategijo zaposlovanja ter spodbujati kvalificirane, usposobljene in prilagodljive delavce na trgu dela. V 109. členu je Amsterdamska pogodba glede zaposlovanja uvedla 4 smernice (Amsterdamska pogodba, 1997) :

1. Evropski svet mora vsako leto preučiti stanje na področju zaposlovanja v Skupnosti in sprejeti sklepe o tem na podlagi skupnega letnega poročila Sveta in Komisije.
2. Na podlagi sklepov Evropskega sveta, Svet vsako leto na predlog Komisije in po posvetovanju z Evropskim parlamentom, Evropsko-socialnim odborom, Odborom regij in Odborom za zaposlovanje pripravi smernice, ki jih države članice morajo upoštevati v svojih politikah zaposlovanja.
3. Vsaka država članica pošlje Svetu in Komisiji letno poročilo o najpomembnejših ukrepih za izvajanje njene politike zaposlovanja.
4. Svet na podlagi poročil vsako leto preveri izvajanje politik zaposlovanja držav članic, glede na smernice za zaposlovanje.
5. Na podlagi rezultatov Svet in Komisija pripravita letno poročilo za Evropski Svet o stanju na področju zaposlovanja v Skupnosti in o izvajanju smernic za zaposlovanje.

3.6. 2001-Pogodba iz Nice

Sestava Komisije in odločanje v Svetu sta le ena izmed vprašanj, ki sta ostali odprti. Ta vprašanja so bila obravnavana na medvladni konferenci v Nici, ki je privedla do sklenitve pogodbe decembra leta 2000. Le-ta je bila sklenjena 26. februarja 2001 in pričela veljati 1. februarja 2003. Pogodba je vsebovala vrsto reform, ki naj bi zagotovile nemoteno vključitev novih držav članic v institucionalne strukture Unije.

Na področju zaposlovanja in socialne politike je Skupnost ustanovila Komite za socialno varnost. Na tem srečanju je bila podpisana tudi listina o temeljnih pravicah, kjer so se Evropski narodi

odločili, da svojo prihodnost zgradijo na miru, ki bo temeljil na skupnih vrednotah (Tratnik, 2004, str. 15).

Zadnja integracija, Pristopna pogodba iz Aten, je bila sklenjena leta 2003 in začela veljati 1.5.2004, to je največja integracija v zgodovini EU, saj je vanjo vstopilo 10 novih držav Ciper, Češka, Estonija, Latvija, Litva, Madžarska, Malta, Poljska, Slovaška in Slovenija. Evropska unija ima danes:

1. 25 držav (Avstrija, Belgija, Danska, Finska, Francija, Grčija, Irska, Italija, Luksemburg, Nemčija, Nizozemska, Portugalska, Španija, Švedska, Velika Britanija in 10 zgoraj omenjenih držav).
2. 459,5 milijona prebivalcev.
3. 3,9 milijona km² površine.
4. 20 uradnih jezikov.

4. MIGRACIJSKA POLITIKA EVROPSKE UNIJE

4.1. Pojem migracija

Migracija je kompleksen pojav, ki je nastal z začetkom človeške družbe.

Migracije so prostorski premiki prebivalcev ali selivcev iz odselitvenega v priselitveno območje. Deli se jih po različnih kriterijih, najbolj splošen pa je glede na selitveno raven, ki je lahko naselje, občina ali država (Malačič, 2000 str. 156). Lahko se jih razdeli na notranje in zunanje. Notranje migracije se dogajajo v sklopu ene države, kjer se tako odselitveno kot priselitveno območje nahajata v isti državi. Zunanje migracije pa so premiki prebivalcev med državami. Glavni dejavniki so geografski, demografski, kulturni psihološki, družbeni in najpomembnejši ekonomski. Selitve zaradi zaposlitve oziroma dela potekajo pa iz manj razvitih v razvitejše države.

Ključne dejavnike migracij se lahko razdeli na dejavnike privlačnosti (pull) in na dejavnike spodbude (push). Dejavniki privlačnosti so dejavniki, ki državo spremenijo v migracijski cilj in so poglavitno vezani na (Ambrosini, 2001 str. 26):

- različne življenjske pogoje: večji razpoložljiv dohodek na prebivalca, brezposelnost ter dostop do osnovnih koristi, kot sta zdravstvo in izobrazba,
- različne pogoje trge dela: razlike v dosegljivih dohodkih in v priložnostih za delo.

Glavni dejavnik spodbude (push) je demografska rast.

Z naslednjima tabelama BDP na prebivalca in stopnjo brezposelnosti bom prikazala, katere evropske države so najprivlačnejše z ekonomskega vidika.

Tabela 1: Primerjava BDP na prebivalca v državah EU v izbranih letih

Država/Leto	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Avstrija	129,1	127,7	124	122,3	121,9	121,3**
Belgija	120,1	116,8	117,1	116,7	117,7	118,0**
Danska	124,9	126,7	125,8	121,6	122,0**	121,9**
Finska	105,7	114,2	113,8	113,8	113,6	114,9**
Francija	115,2	113,9	114,6	112,9	110,9	110,9**
Grčija	72,1	72,4	73,5	77,6	81,1	82,4**
Irska	99,1	126,5	129,2	132,7	132,4	132,3**
Italija	115,3	111,2	11,2	109,0	106,8**	105,0**
Luksemburg	178,7	218,4	212,9	212,6	214,6	216,7**
Nemčija	119,4	111,9	109,9	108,7	108	107,4**
Nizozemska	120,2	121,5	123,9	122,1	120,9	119,6**
Portugalska	73,1	77,2	77	76,7	74,7	73,3**
Španija	87,5	91,6	92,2	94,6	97,7**	97,6**
Švedska	118,2	119,7	116,2	114,8**	115,2**	116,1**
Velika Britanija	110,4	114,0	114,9	117,8**	119,1**	119,9**
Česka	70	64,8	66	67,6	68,7	69,8**
Estonija	35,5	43,4	44,7	46,6	48,5	50,3**
Ciper	86,1	86,1	89,1	83,5	82,1	81,4**
Latvija	29,8	35,4	37,4	39,0	41,0	43,7**
Litva	34,1	38,5	40,7	42,7	45,8	48,0**
Madžarska	49,6	53,4	56,3	58,6	60,5	61,7**
Malta	-	77,7	73,4	73,2	73,0	72,0**
Poljska	40,7	46,2	45,8	45,6	45,9	47,4**
Slovaška	44,5	47,9	48,8	51,3	52,3	53,9**
Slovenija	68,4	73,2	74,6	75,3	76,7	78,5**
EU-25	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

**Napoved

Vir: Eurostat, 2005.

Najbližje povprečju EU-25 iz novih držav članic sta Slovenija in Ciper, kjer v letu 2004 BDP na prebivalca znaša 78,5 % povprečja EU-25, med starimi članicami pa imajo BDP pod povprečjem EU-25 Grčija, Portugalska in Španija (glej tudi Priloga 1, priloga 2).

Tabela 2: Stopnje brezposelnosti (v %) v državah EU v izbranih letih

Država/Leto	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Avstrija	3,9	3,7	3,6	4,2	4,3	4,5
Belgija	9,7	6,9	6,7	7,3	8	7,8
Danska	6,7	4,4	4,3	4,6	5,6	5,4
Finska	15,4	9,8	9,1	9,1	9,	8,8
Francija	11,1	9,1	8,4	8,9	9,5	9,6**
Grčija	9,2	11,3	10,8	10,3	9,7	-
Irska	12,3	4,3	3,9	4,3	4,6	4,5**
Italija	11,2	10,1	9,1	8,6	8,4	8,0
Luksemburg	2,9	2,3	2,1	2,8	3,7	4,2**
Nemčija	8,0	7,2	7,4	8,2	9,0	9,5
Nizozemska	6,6	2,9	2,5	2,7	2,8	4,7
Portugalska	7,3	3,1	4,0	5,0	6,3	6,7
Španija	18,8	11,3	10,6	11,3	11,3	10,8**
Švedska	8,8	5,6	4,9	4,9	5,6	6,3
Velika Britanija	8,5	5,4	5	5,1	4,9	4,7
Češka	-	8,7	8,0	8,3	7,8	8,3
Estonija	-	12,5	11,8	9,5	10,2	9,2
Ciper	-	5,2	4,4	3,9	4,5	5,0
Latvija	-	13,7	12,9	12,6	10,4	9,8
Litva	-	16,4	16,4	13,5	12,7	10,8
Madžarska	-	6,3	6,3	5,6	5,8	5,9
Malta	-	6,8	7,7	7,7	8,0	7,3
Poljska	-	16,4	18,5	19,8	19,2	18,8
Slovaška	-	18,7	19,4	18,7	17,5	18,0
Slovenija	-	6,6	5,8	6,1	6,5	6,0
EU-25	-	8,6	8,4	8,7	8,9	9,0

** Napoved

Vir: Eurostat, 2005.

Najvišjo stopnjo brezposelnosti v EU-25 imata Poljska in Slovaška, kjer presega povprečno stopnjo brezposelnosti EU-25 za 15 odstotnih točk, nato pa sledi Litva, ki presega 10 odstotnih točk. Po pričakovanjih ima Poljska največ delovnih migrantov med novimi državami članicami, kar bom prikazala v poglavju 5.

Najvišji povprečni letni zaslužek imajo delavci v državah Luksemburga, Danske, Velike Britanije in Nizozemske (Priloga 3).

4.2. Delovne migracije

Med delovne migracije štejemo migracije, pri katerih prevladujejo ekonomski vzroki in motivi. V delovne migracije so vključeni predvsem delavci, ki iščejo delo ali boljše delovne razmere in zato zapuščajo domače okolje. Vendar med migrante-delavce ne štejemo samo tistih slojev, ki jih v migracijo silijo eksistenčne razmere, ampak tudi tiste strokovnjake, ki migrirajo zaradi boljših delovnih razmer, možnosti napredovanja, strokovnega izpopolnjevanja in podobno. Medtem ko so bili emigranti v obdobju razvoja klasičnega kapitalizma nekvalificirani delavci iz nerazvitih in prenaseljenih območij, prihaja sodobna ekonomska migracija iz držav, ki se razvijajo, zato je tudi njena kvalifikacijska struktura na višji ravni. Zaradi tega obstaja neskladje med velikim povpraševanjem po kvalificiranih delavcih in strokovnjakih, ki jih želijo tako razvite kot manj razvite družbe in možnosti migriranja nekvalificiranih delavcev iz manj razvitih območij. Potreba po tujih delavcih zaradi demografskih značilnosti držav EU narašča. Kljub temu pa je vstop tujih delavcev še vedno omejen. Povečuje se začasno zaposlovanje oziroma zaposlovanje za določen čas. Z vključevanjem začasnih delavcev na trgu dela EU se povečuje fleksibilnost trga in odpravlja pomanjkanje delavcev v določenih panogah. Na tak način pa se države izognejo plačevanju stroškov za socialno varnost, ki bi nastali v primeru stalne zaposlitve tujca. Države članice EU so bilateralne sporazume o kontingentih gostujočih delavcev zamenjale z različnimi politikami zaposlovanja, kot so na primer enoletne pogodbe (Bevc Milena, Prevolnik Rupel Valetina, Verlič Christensen Barbara, 2000, str. 72-88).

4.3. Splošna načela migracijske politike držav članic Evropske unije

V državah EU je sprejeto načelo prostega pretoka oseb (predvsem v smislu delovne sile), poleg blaga, kapitala ter storitev. Načelo je globalno in v skladu s tradicijo mnogih držav članic EU, pomeni večjo svobodo gibanja za državljane znotraj skupnega teritorija članic EU le za priseljene iz držav nečlanic. V večini držav članic EU delovno dovoljenje in dovoljenje za prebivanje v državi ni potrebno za državljane EU (na podlagi skupnega sporazuma iz leta 1992). Skupna pogodba, dopolnjena kasneje z Amsterdamsko, navaja vrsto socialnih pravic (volilna pravica, zdravstvo, pravica do izobraževanja, zaposlovanja itd.) in pravice iz dela (delovna doba, pokojnine, obdavčenje dohodkov), ki naj jih države članice spoštujejo za vse priseljene iz drugih držav članic ter jim tako omogočijo enakopravnost z državljani. Uresničevanje načela prostega pretoka oseb pomeni, da ima vsak državljan EU pravice, ki sem jih opisala v podpoglavju 2.3.

Delavci, ki v neki državi ne prebivajo, pač pa se redno vozijo na delo v to državo preko meje, so glede dostopa do dela, delovnih pogojev, socialnih ugodnosti in davkov, upravičeni do enakih ugodnosti kot državljani države, v kateri so zaposleni. Vsak zaposlen je skupaj s svojo družino upravičen do socialnega zavarovanja, kot ga imajo državljani te države, četudi v tej državi ne prebiva.

Če neko podjetje pošlje v drugo državo svojega zaposlenega, ta ne pripada trgu delovne sile države, v kateri dela, pač pa državi, kjer je podjetje, v katerem je zaposlen. Država, kjer dela, mu mora zagotoviti le minimalne delovne pogoje, ki veljajo v tej državi.

Pri zaposlovanju v posamezni državi EU veljajo pravila prednostne hierarhije, to pomeni, da imajo prednost državljani, njim pa sledijo državljani drugih članic. Pravice priseljencev iz držav nečlanic EU, ki imajo stalno prebivališče v eni od držav članic, vendar so brez državljanstva države članice EU, naj bi se v čim večji meri približevale državljanom članic EU, kot navaja sporazum iz Tampere (1999).

Priseljeni državljani iz držav nečlanic EU nimajo enakih možnosti za mobilnost med državami EU. Omejeni so na državo, ki jih je sprejela.

4.4. Notranje in zunanje selitve v EU

Države članice EU želijo predvsem omogočiti prost pretok delovne sile, zato veljajo za notranje selitve milejši pogoji, kot za zunanje (za priseljevanje iz držav nečlanic). Dovolj je menjava stalnega prebivališča, partnerska zveza, poroka, dokazilo o možnosti preživljanja, npr. brezposelni ali dokazilo o začasni zaposlitvi, ustanovitvi podjetja ali vpis v izobraževalno ustanovo.

Zaradi razlik med posameznimi državami na področju izvedbene zakonodaje skupnih sporazumov EU je še vedno največ problemov z nostrifikacijo izobrazbe, saj so izobraževalni sistemi držav članic EU raznoliki. Splošni princip je, da se štejejo leta šolanja, ne glede na raznoliko vsebino programov, ali pa se upošteva zaključna diploma. V zasebnem sektorju delodajalci v praksi nostrifikacije diplom ne zahtevajo za državljane držav članic EU, v javnem sektorju, ki zelo omejuje zaposlovanje (ne)državljanov, je nostrifikacija diplom za zaposlene za daljši čas potrebna v večini držav starih držav članic EU (ministrstva za obrambo, notranje in zunanje zadeve).

Za priseljevanje iz držav nečlanic veljajo strožji pogoji. Priselitev in pridobitev pravice stalnega bivanja za državljane iz držav nečlanic je možna na 3 različnih osnovah:

1. Zaposlitev znotraj strokovnega področja prosilca, ki jo delodajalcu odobri Imigracijski urad v skladu z interesi nacionalne politike zaposlovanja.
2. Uveljavitev pravic iz družinskega združevanja.
3. Pravica do azila, pravica beguncev do začasnega zatočišča ali humanitarnih razlogov.

Danes ima EU približno 459 milijonov prebivalcev, od tega jih 381 milijonov živi v državah EU-15. Glede na statistične podatke iz leta 2000 in 2001 so države članice EU-15 imele 18,7

milijona tujih prebivalcev, od tega je bilo 6 milijonov državljanov držav članic EU, ki so živeli v drugi državi članici EU, 13 milijonov pa so bili prebivalci iz drugih držav. Zato so se države članice EU-15 skušale čim bolj zaščititi pred novim valom širitve leta 2004, saj naj bi s tem prišlo tudi do množičnih migracij (Migrants in Europe and their Economic Position, 2004).

Tabela 3: Struktura prebivalcev v državah EU 15, 1.1.2002

Država	Število prebivalcev (v 1000)	Struktura prebivalcev (%)			
		iz EU	iz tretjih držav	Skupaj	Državljeni
Avstrija	8.082,0	2,03	6,81	8,84	91,16
Belgija	10.355,8	5,58	2,64	8,22	91,78
Danska	5.397,6	1,23	3,80	5,02	94,98
Finska	5.219,7	0,66	1,39	2,05	97,95
Francija	59.635,0	2,11	3,45	5,56	94,44
Grčija	11.006,4	0,72	6,25	6,97	93,03
Irska	3.963,6	3,67	3,41	7,08	92,92
Italija	5.7321,1	0,30	2,04	2,34	97,66
Luksemburg	448,3	32,03	4,88	36,91	63,09
Nizozemska	16.258,0	1,38	2,94	4,32	95,68
Nemčija	82.536,7	2,52	5,80	8,32	91,68
Portugalska	10.407,5	0,48	1,80	2,28	97,72
Španija	42.197,9	1,37	5,20	6,57	93,43
Švedska	89.75,7	2,31	3,00	5,30	94,70
Velika Britanija	59.328,9	1,71	2,89	4,60	95,4

Vir: Sporočilo komisije o socialni agendi, 2006.

Tabela 4 : Tuja delovna sila v izbranih evropskih državah EU leta 2000

Država	Tuja delovna sila	
	Delovna sila v %	Delovna sila (n)
Avstrija	10,5	398.622
Belgija	8,9	378.243
Češka	2,0	115.431
Danska	3,4	100.076
Finska	1,5	39.109
Francija	6,0	1.603.185
Irska	3,7	59.619
Italija	3,6	926.271
Luksemburg	57,3	107.091
Madžarska	0,9	43.645
Nizozemska	3,4	248.452
Nemčija	8,8	3.599.877

Vir: Sporočilo komisije o socialni agendi, 2006.

Delovne migracije v EU so v deležu celotnega prebivalstva relativno majhne v primerjavi z ostalimi evropskimi državami.

4.5. Priključitev novih držav članic k članicam EU-15 v letu 2004

Stare članice EU, med njimi zlasti Avstrija in Nemčija, so se pred vključitvijo novih članic bale priseljencev iz novih držav članic, ker ocenjujejo, da bo priliv priseljencev v EU iz novih članic predvidoma znižal plače in še bolj zaostril problem brezposelnosti v starih državah članicah EU. Zato se je EU pred vključitvijo prvega kroga držav v letu 2004 zavzemala na eni strani za uvedbo prehodnega obdobja, v katerem bi za pretok oseb veljale določene omejitve, ki jih bom opisala v nadaljevanju, in na drugi strani močnejši nadzor zunanjih mej držav, ki so se v EU priključile 1.5.2004, oboje je EU tudi dosegla.

Ali bo prišlo do množičnih selitev je pomembno od pogojev oziroma dejavnikov. Med obema skupinama držav, starih in novih, obstajajo relativno majhne razlike glede nagrajevanja človeškega kapitala (izobrazbe, sposobnosti). Predvidevamo lahko, da bodo strukturo priseljencev v države stare članice EU iz novih članic določali predvsem stroški selitev. Ker so ti lahko precej visoki, naj bi bili po ocenah selitveni tokovi odvisni od delavcev, ki imajo finančne vire za izpeljavo selitve.

Integracija obmejnih regij naj bi bila še posebej pomembna. Delavci, ki se redno vozijo na delo v staro državo članico EU, imajo v svoji državi družino in bivališče in se zato ne soočajo s stroški selitve. Čezmejno delo največkrat ni zaželeno s strani države, kjer delavec prebiva, saj davek na dohodke plačuje v državi, kjer dela, določene socialne storitve pa mu omogoča država, kjer ima stalno bivališče.

Schengenski dogovor¹⁵ dovoljuje državam članicam EU oblikovanje lastnega programa zaposlitve delavcev na podlagi bilateralnega dogovora. Delovna viza takih delavcev je veljavna samo v tisti državi EU, v kateri je izdana, čeprav se lahko delavec giblje po celotnem območju EU. Ta dogovor omogoča državi članici EU, da uvozi veliko število začasnih delavcev, kar ji prinaša določene ekonomske koristi (ti delavci niso vključeni v socialno zavarovanje), po priključitvi 1.5.2004 to ni več možno, začasne delavce morajo države EU uvažati iz še vzhodnejših držav.

¹⁵ Sporazum o postopni odpravi mejnih kontrol na skupnih mejah EU; prvič je bil podpisan leta 1985 med državami Beneluxa, Zvezne republike Nemčije in Republike Francije.

Dejanski obseg priseljevanja ob koncu 90. let iz držav vzhodne in srednje Evrope v EU je bil relativno nizek. Po ocenah je v starih državah članicah EU okoli 850.000 priseljencev iz 10 novih držav članic EU, 300.000 pa jih je v teh državah stalno zaposlenih, kar predstavlja okoli 0,2 % delovne sile EU.

5. ZAPOSLOVANJE DELAVCEV V DRŽAVAH ČLANICAH EU

PES in Uredba 1612/68/EGS določata prost pretok delavcev znotraj skupnosti, državljani EU so po evropski zakonodaji pri zaposlovanju in iskanju zaposlitve izenačeni z domačimi delavci oziroma iskalci zaposlitve.

Pristopna pogodba med petnajstimi državami članicami EU in osmimi novimi državami, izjema sta le Ciper in Malta, podpisana aprila 2003 na področju prostega pretoka oseb določa 7-letno prehodno obdobje, v katerem lahko dosedanje članice z nacionalnimi ukrepi zaščitijo svoj trg dela.

5.1. Prehodno obdobje

Sedem letno prehodno obdobje je razdeljeno na 2 leti + 3 leta + 2 leti. Ureditev prehodnega obdobja temelji na vzajemnosti do dosedanjih držav članic, velja načelo, da dokler bo katera izmed dosedanjih držav članic izvajala omejitve vstopa na svoj trg delovne sile za državljane novih držav članic, bodo te prav tako lahko izvajale enakovredne ukrepe za delavce iz teh držav članic. V vsakem primeru je potrebno ugotoviti, ali obstajajo omejitve v določeni državi.

1. obdobje: 1.5.2004 do 1.5.2006

Dosedanje države članice lahko omejujejo vstop na svoj trg delovne sile vsem novim evropskim državljanom, vendar je potrebno delavce iz novih držav obravnavati prednostno pred iskalci zaposlitve iz tretjih držav.

Pred začetkom naslednjega triletnega prehodnega obdobja mora vsaka država članica EU sporočiti Evropski komisiji, ali bo, glede na stanje na trgu dela, še naprej uporabljala nacionalno zakonodajo ali ne. Če je država članica glede stanja na svojem trgu dela ugotovila, da ni več potrebe po prehodnem obdobju, potem bo veljalo prosto gibanje delavcev. Država članica, ki ne poda zahtevane izjave, se šteje, da bo v celoti izvajala evropsko zakonodajo od 1.5.2006.

2. obdobje : 1.5.2006 do 1.5.2009

Če so se pojavljajo resne motnje na trgu delovne sile, lahko država naprej uporablja nacionalno zakonodajo.

3. obdobje 2009-2011

Odločitev držav članic, ali bodo še naprej upoštevale prehodno obdobje za največ 2 leti ali pa leta preneha veljati. Pogoji za podaljšanje je obstoj resnih motenj ali groženj na trgu delovne sile.

Če država članica preneha izvajati nacionalne ukrepe in uveljavi prosto gibanje delavcev, lahko zaprosi Evropsko komisijo za dovoljenje, da v primeru resnih težav na svojem trgu ali groženj letih, ponovno uvede omejitve, imenovane kot varnostna klavzula. To je ukrep oziroma ponovna uvedba omejitev dostopa do trga dela posamezne države EU v času sedemletnega prehodnega obdobja. Če sedanja država članica EU preneha izvajati nacionalne ukrepe in uveljavi prosto gibanje delavcev, lahko zaprosi Evropsko komisijo za dovoljenje, da v primeru resnih težav na svojem trgu dela ponovno uvede omejitve. Komisija odloči, katere omejitve lahko posamezna država uvede in za koliko časa (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve).

Po letu 2011 države članice ne bodo več izvajale omejitvenih ukrepov za prost pretok delovne sile. Kakršno koli odločitev bodo posamezne države članice sprejele, se bodo morale pripraviti na odprtje svojih trgov dela, da bi izpolnile svoje obveznosti v okviru pogodb. Namen prehodnih ukrepov je, da se jim omogoči, da se čim prej pripravijo do končnega cilja.

Glede na zgornjo tabelo lahko dolčimo 4 tipe omejitev na posameznih trgih dela v EU-15:

1. Omejen migracijski sistem (Belgija, Finska, Francija, Grčija, Luksemburg, Nemčija, in Španija), v katerem so iskalci zaposlitve iz novih držav članic vrednoteni enako kot državljani EEA in potrebujejo delovno dovoljenje za zaposlitev.
2. Omejen migracijski sistem kvot za delavce iz novih držav članic EU (Avstrija, Italija, Nizozemska in Portugalska).
3. Prost vstop na trg dela, vendar z omejitvami na socialnem področju (Irska, Velika Britanija).
4. Popolnoma prosto gibanje delovne sile za nove članice EU je uvedla Švedska.

5.2. Zaposlovanje v državah članicah po 1.5.2004

Z vstopom novih držav članic v EU so v veljavi trije režimi zaposlovanja tujcev:

1. Zaposlovanje državljanov članic EU-15
2. zaposlovanje državljanov novih držav članic
3. Zaposlovanje državljanov tretjih držav

Pogodba o pristopu na področju prostega pretoka oseb določa 7-letno fleksibilno prehodno obdobje med novimi članicami (izjema sta Ciper in Malta) in 15 državami članicami EU-15 ter državami Evropskega gospodarskega prostora (Islandija, Lichtenstein, Norveška) za prosto gibanje delavcev. Nove države članice lahko uveljavljajo načelo vzajemnosti¹⁶.

Ker so Švedska, Irska in Velika Britanija na podlagi svoje nacionalne zakonodaje liberalizirale dostop na svoje trge dela, so tudi druge nove države članice na podlagi vzajemnosti sprostile dostop na svoj trg dela, kar pomeni, da ti državljani držav članic ne potrebujejo delovnega dovoljenja za zaposlitev. Državljeni drugih držav EU-15 in EGP pa se v npr. v Sloveniji zaposlujejo v skladu z Zakonom o zaposlovanju in delu tujcev in za zaposlitev potrebujejo delovno dovoljenje.

Med novimi državami članicami se od 1. maja 2004 za zaposlovanje uporablja zakonodaja EU, kar pomeni, da je v veljavi prosto gibanje delavcev. Državljeni novih držav članic za zaposlitev npr. v Sloveniji ne potrebujejo delovnega dovoljenja (Zavod za zaposlovanje RS).

Državljeni tretjih držav za zaposlitev v EU potrebujejo delovno dovoljenje. Za Slovenijo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve vsako leto izda uredbo o določitvi kvote delovnih dovoljenj, s katero omejuje število državljanov tretjih držav na slovenskem trgu dela.

5.3. Mobilnost delavcev v EU-25

Število delavcev EU-10 v državah članicah EU-15 se je od širitve povečalo. V Avstriji je bilo leta 2004 izdanih 1,2 % delovnih dovoljenj celotnega aktivnega prebivalstva, vendar pa povprečno letno število zaposlenih ljudi leta 2004 ustreza 0,7 % aktivnega prebivalstva. V Nemčiji je bilo izdanih dovoljenj v istem obdobju 0,9 % aktivnega prebivalstva, število dovoljenj za državljane EU-8 pa le 0,2 % aktivnega prebivalstva.

¹⁶ Madžarska, Poljska in Slovenija uporabljajo vzajemne omejitve za državljane držav članic EU-15, ki uporabljajo omejitve.

Tabela 5: Državljeni EU-10 in EU-15 v starosti 15-64 let kot odstotni delež delovno sposobnega prebivalstva (DSP) namembne države

Namembna država	Vrsta podatkov	% DSP	
		EU10	EU15
Belgija	Dovoljenje za prebivanje	0,2	2,7
Češka	Število tujih delavcev	1,0	0,1
Danska	Dovoljenje za prebivanje	0,1	0,2
Nemčija	Število tujih delavcev Delovno dovoljenje	0,2 0,9	1,0
Estonija	Dovoljenje za prebivanje	0,0	0,1
Grčija	Dovoljenje za prebivanje	0,1	-
Španija	Dovoljenje za prebivanje	0,0	0,1
Francija	Delovno dovoljenje	0,0	-
Irski	Osebnostne številke za dostop do javnih storitev	1,9	-
Italija	Zahtevki za delovno dovoljenje	0,1	-
Latvija	Dovoljenje za prebivanje	0,0	0,0
Litva	Dovoljenje za prebivanje	0,0	0,0
Madžarska	Dovoljenje za prebivanje	0,0	0,0
Malta	Dovoljenje za prebivanje	0,1	0,8
Nizozemska	Delovno dovoljenje	0,2	-
Avstrija	Povprečno letno število zaposlenih Delovno dovoljenje	0,7 1,2	-
Poljska	Dovoljenje za prebivanje	0,0	0,0
Portugalska	Dovoljenje za prebivanje	0,0	0,0
Slovenija	Delovno dovoljenje	0,0	0,0
Slovaška	Dovoljenje za prebivanje	0,0	0,0
Finska	Dovoljenje za prebivanje	0,0	0,0
Švedska	Dovoljenje za prebivanje	0,0	0,0
Velika Britanija	Prosilci za WRS	0,4	-

- Podatki niso na voljo

Vir: Sporočilo komisije o socialni agendi, 2006.

Naslednja tabela prikazuje dejansko število državljanov EU-10, ki so se nastanili v državah EU-15, ker podatki odražajo neto učinek pritoka in odtoka delovne sile. V prvem četrtletju 2005 je bil delež aktivnega prebivalstva iz držav članic EU-10 v državah članicah EU-15 precej majhen, od 0,1 % v Franciji in na Nizozemskem, do 1,4 % v Avstriji in 2 % na Irskem.

Tabela 6: Delovno sposobno prebivalstvo po državljanstvu v obdobju 2003-2005 v %

Namembna država	Državljanstvo					
	EU-15			EU-10		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Belgija	5,4	5,8	5,8	0,2	0,2	0,2
Danska	1,0	1,1	1,1	-	-	-
Nemčija	2,7	2,6	2,8	-	-	0,7
Grčija	0,2	0,4	0,3	0,3	0,4	0,4
Španija	1,1	1,2	1,2	0,2	0,2	0,2
Francija	1,9	2,1	1,9	0,1	0,2	0,1
Irska	3,4	3,3	3,0	-	-	2,0
Luksemburg	37,2	37,6	37,6	0,3	0,3	0,3
Nizozemska	1,5	1,5	1,4	0,1	0,1	0,1
Avstrija	1,7	1,8	1,9	0,7	0,8	1,4
Portugalska	0,3	0,4	0,4	-	-	-
Finska	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3
Švedska	2,2	2,2	2,3	0,3	0,2	0,2
Velika Britanija	1,8	1,8	1,7	0,2	0,3	0,4
EU-15	2,0	2,1	2,1	0,2	0,3	0,4
EU-10	-	0,2	0,2	-	0,1	0,2
EU-25	1,9	1,7	1,7	0,1	0,1	0,3

- Podatki niso na voljo

Vir: Sporočilo komisije o socialni agendi, 2006.

Podatki v zgornji tabeli so ostali stabilni v primerjavi z obdobjem dveh let pred širitvijo, to je 1. četrtletjem 2003 in 2004, s skromnim povečanjem 0,1-odstotne točke v Veliki Britaniji in rahlim večjim povečanjem v Avstriji, kjer so se številke podvojile na 1,4 %. Poleg tega pa lahko poudarim, da je v državah članicah EU-15-odstotni delež državljanov iz držav nečlanic večji od deleža državljanov EU-10. To lahko pojasnim z zgodovinskimi razlogi in dejstvom, da je priseljevanje iz držav članic EU-10 razmeroma novo. Pomeni, da je priseljevanje iz držav nečlanic EU pogostejši pojav kot mobilnost znotraj EU.

Glede predhodnih ureditev podatki v naslednji tabeli kažejo, da ni neposredne povezave med obsegom mobilnosti delavcev iz držav EU-10 in obstoječimi predhodnimi ureditvami. Zlasti pretok v Veliko Britanijo in Švedsko, državi članici, ki nimata omejitev za delavce iz držav članic EU-8, je primerljiv. Tudi nordijske države, ki imajo primerljive trge in gospodarsko uspešnost, to dokazujejo. Mobilnost delavcev je odvisna od dejavnikov ponudbe in povpraševanja.

Tabela 7: Delovna sila po posameznih državah leta 2005 v %

Namembna država	Državljanstvo			
	Domači	EU-15	EU-10	Nedržavljeni EU
Belgija	91,3	5,8	0,2	2,8
Danska	96,4	1,1	-	2,4
Nemčija	89,5	2,8	0,7	7,0
Grčija	94,0	0,3	0,4	5,3
Španija	90,5	1,2	0,2	8,1
Francija	94,4	1,9	0,1	3,6
Irska	92,3	30,0	2,0	2,8
Luksemburg	57,9	37,6	0,3	4,2
Nizozemska	95,7	1,4	0,1	2,8
Avstrija	89,2	1,9	1,4	7,5
Portugalska	97,0	0,4	-	2,6
Finska	98,3	0,4	0,3	1,0
Švedska	94,8	2,3	0,2	2,7
Velika Britanija	93,8	1,7	0,4	4,1
EU-15	92,4	2,1	0,4	5,1
EU-10	98,4	0,2	0,2	1,2
EU-25	93,7	1,7	0,3	4,3

- Podatki niso na voljo

Vir: Sporočilo komisije o socialni agendi, 2006.

Trajanje veljavnosti dovoljenj kaže, da je znaten odstotni delež dovoljenj za prebivanje izdan za kratko obdobje ali sezonsko delo. To velja za naslednje države:

V Avstriji je bilo od vseh dovoljenj, dodeljenih državljanom EU-8 leta 2004, 87 %, izdanih za obdobje 6 mesecev (85 % v prvi polovici leta 2005), 12 % (14 % v letu 2005) za obdobje od 6 meseca do enega leta in 2 % (0 % v letu 2005) za obdobje od enega leta.

V Nemčiji je bilo 95 % od približno 500.000 delovnih dovoljenj, izdanih s časovnimi in drugimi omejitvami. 30. junija 2004 je bilo število zaposlenih državljanov EU-10, ki so v Nemčiji bivali dlje od omejenega obdobja in so morali plačevati prispevke za socialno varnost okoli 100.000 oziroma 0,2 % aktivnega prebivalstva.

Na Nizozemskem je bilo leta 2004 izdanih približno 24.000 dovoljenj. Predvsem zaradi velikega števila sezonskih delavcev.

V Italiji je bilo 76 % delovnih dovoljenj leta 2004 in 71 % leta 2005, izdanih sezonskim delavcem.

V Franciji je bilo 2004 izmed delovnih dovoljenj 74 %, izdanih sezonskim delavcem, 11 % začasnim delavcem. 5 % delavcem, zaposlenim za nedoločen čas in 10 % ostalim upravičencem (Poročilo o delovanju prehodnih ureditev, določenih v pristopni pogodbi 2003, 2006)

Od širitve je bil razvoj na trgu dela v državah članicah EU-8 spodbuden, saj se je stopnja brezposelnosti v skoraj vseh državah znatno zmanjšala. To pa tudi pomeni, da ni pričakovati povečanega pritiska delavcev EU-8 v državah EU-15, tudi obeti za gospodarsko rast ostajajo dobri.

Tabela 8: Stopnje zaposlenosti po državljanstvu leta 2005 v %

Namembna država	2004	2005			
		Državljanstvo			
	EU-10	Domače	EU-15	EU-10	Nedržavljeni EU
Belgija	64	62	60	55	35
Nemčija	-	67	68	51	48
Grčija	47	60	53	47	71
Španija	68	62	64	78	71
Francija	61	64	69	62	44
Irska	-	67	69	85	57
Nizozemska	63	74	76	64	41
Avstrija	58	69	72	66	60
Finska	67	69	67	55	45
Švedska	62	74	73	62	45
Velika Britanija	72	72	69	75	58
EU-15	59	67	68	62	55
EU-10	-	57	59	68	63

- Podatki niso na voljo

Vir: Sporočilo komisije o socialni agendi, 2006.

Iz zgornje tabele lahko opazimo zanimivo dejstvo, da se je od širitve stopnja zaposlenosti državljanov EU-10 v številnih državah članicah EU-15, vključno s Španijo, Francijo, Nizozemsko, Avstrijo in Veliko Britanijo, povečala. To lahko povežem z dvema dejstvoma:

Širitev je morda pomagala razkriti del sive ekonomije, kjer so delali prej neprijavljeni delavci iz držav EU-10.

Do dejanskega izboljšanja stopnje zaposlenosti državljanov EU-10 po širitvi je morda prišlo zaradi spremembe odnosa delodajalcev, boljših priložnosti za ustanovitev podjetja, boljše obveščenosti in pravne ureditve.

Tabela 9: Zaposleni v EU-15 po državljanstvu in sektorjih leta 2005 v %

Sektor dejavnosti	Državljanstvo		
	domače	EU-15	EU-10
Kmetijstvo/ribolov	4	(2)	(3)
Industrija	18	19	18
Gradbeništvo	8	8	15
Hotelirstvo in gostinstvo, promet	25	28	28
Finančno posredništvo, nepremičnine	13	16	14
Javna uprava, izobraževanje, zdravstvo	32	27	13

Vir: Sporočilo komisije o socialni agendi, 2006.

Sektorska sestava delovne sile kaže, da je domačih državljanov sorazmerno več v storitvenem sektorju in v javni upravi, 32 %, medtem ko so delavci iz držav članic EU-10 bolj zastopani v gradbenem sektorju, 15 % državljanov EU-10 v primerjavi z 8 % domačih državljanov EU-15.

Sestava po usposobljenosti delovne sile EU-10 bi prav tako podprla tezo, da državljani EU-10 nacionalnim gospodarstvom pomagajo na dopolnjujoč način. Delež državljanov EU-10 z nizko stopnjo usposobljenosti v državah članicah EU-15 je nižji od deleža državljanov teh držav (21 % v primerjavi z 31 %), drugih državljanov EU-15 in državljanov nečlanic EU. To se odraža v višjem odstotnem deležu ljudi s srednjo izobrazbo (57 % v primerjavi s 46 %), delež visoko usposobljenih ljudi pa se razlikuje za 1-odstotno točko v prid domačim državljanom.

Sklepam, da ima lahko mobilnost delavcev iz držav članic EU-10 v EU-15 pozitivne učinke za trge dela, tako da ublaži pomanjkanje delovne sile na nekaterih področjih. Ustvarijo se lahko nova delovna mesta, na primer v gradbeništvu in sektorjih storitev za dom in gostinske dejavnosti, ki se jih drugače v nekaterih državah ne bi zasedlo. Visoko usposobljeni delavci iz držav članic EU-10 lahko s pomočjo kopičenja človeškega kapitala pripomorejo k dolgoročni rasti. Zato programi EU, kot so EES, ki ga bom kasneje opisala, podpirajo trajni razvoj človeškega kapitala. Spodbujanje človeškega kapitala je eden izmed najpomembnejših ciljev politike zaposlovanja EU.

5.4. Mobilnost delavcev med državami članicami EU-8

5.4.1. Baltske države

Latvija z 8,5 %, Litva s 6,7 % in Estonija s 6,2 % so imele v letu 2004 največjo gospodarsko rast v EU, to je tudi razlog za zelo majhno mobilnost tamkajšne delovne sile.

Raziskava v Litvi je pokazala, da 73 % vprašanih nima namena iskati službe v drugi državi, 13% vprašanih bi delalo v drugi državi le za kratek čas. 26.145 Litovcev si je poiskalo delo v Veliki Britaniji, 18.000 na Irskem in 1.076 na Švedskem.

3% Estoncev bi si poiskalo delo v tujini, dve tretjini od vprašanih pa bi si poiskalo delo le začasno, najraje pa bi šli na Finsko. Le 224 prebivalcev Estonije si je poiskalo delo v novih državah članicah (Traser, 2005, str. 20) .

Latvija z najboljšim stanjem v gospodarstvu je prejela le malo delavcev iz EU, največ Estoncev, sledijo jim Litovci, Finci, Danci in Švedci.

5.4.2. Centralna Evropa

Z možnostjo prostega pretoka v novih državah si je največ delavcev poiskalo službo na Češkem, kar dve tretjini. Glede na statistične podatke maja 2005 je 61.000 Slovakov delalo na Češkem in 20.000 na Madžarskem. Konec leta 2005 si je približno 150.000 Slovakov poiskalo službo v EU, 18.000 v Veliki Britaniji, 6.500 v Italiji in 5.500 na Irskem.

Situacija na Češkem je stabilna, kljub prostemu pretoku delovne sile, saj stopnja zaposlenosti raste, stopnja nezaposlenosti pa je padla, prav tako so se zvišale nominalne plače.

Na Madžarskem si je v obdobju maj 2004-junij 2005 med novimi državami članicami poiskalo delo 20.000 Slovakov, in le 582 delavcev med novimi državami članicami, od tega 449 Poljakov. Največ Madžarov si je delo poiskalo v Avstriji in Veliki Britaniji. Pričakovalo se je, da si bo več prebivalcev Madžarske našlo delo v tujini, vendar raziskave kažejo, da je na prvem mestu družina in kultura svojega naroda, težava pa je tudi v znanju tujih jezikov (Traser, 2005, str. 21).

5.4.3. Poljska in Slovenija

Poljska in Slovenija sta si pravi nasprotji, Poljska ima 38,2 milijona in Slovenija 2 milijona prebivalcev ter želje po delu v tujini si nasprotujejo, če primerjamo ti dve državi.

Če upoštevamo tudi sezonske delavce, je v prvem letu po priključitvi novih držav članic 450.000 Poljakov poiskalo delo v drugi državi članici EU. Po poročanju poljskega ministrstva za zunanje zadeve je največ Poljakov delalo v Nemčiji 21%, v Veliki Britaniji 21%, Italiji 11%, na Nizozemskem 7% in Irskem. V prvem letu članstva v EU je imela Poljska prvič pozitivno plačilno bilanco od leta 1989, z deležem izvoza 33%.

Število državljanov EU-15 je na Poljskem kar visoko, od maja 2004 do decembra 2004 si je 5.362 državljanov EU-15 pridobilo dovoljenje za bivanje, medtem ko je le 685 državljanov novih držav članic zaprosilo za to dovoljenje. Število izdanih delovnih dovoljenj za EU-15 je bilo v istem obdobju 1.134. Razlika prihaja, ker veliko investitorjev v EU prihaja na Poljsko, to so predvsem menedžerji in delavci iz združenih podjetij. Veliko tujih podjetij na Poljskem pojasnjuje tako število državljanov iz starih držav članic, največ je Nemcev 20.000, sledijo jim Francozi 10.000.

Nasprotje Poljski je Slovenija, kjer je zaznati zelo majhen odhod delavcev v tujino. Število delavcev iz novih držav članic se je podvojilo v obdobju maj 2004-marec 2004. 1.154 prebivalcev EU, ki so se preselili v Slovenijo, misli, da si je našlo stabilno ekonomsko in socialno varnost. Največ je Slovakov 642, sledijo Madžari 176, Poljaki 153, Čehi 123, Britanci 20 (Traser, 2005, str. 23).

5.5. Vzroki (ne)mobilnosti delavcev iz držav EU-8

Iz prejšnjih tabel, ki sem jih preučila, lahko ugotovim, da število aktivnih delavcev EU-8, ni množično iskalo delo v državah EU-15 in ni preplavilo trga dela v EU. Razlogi so naslednji (Bevc, 2004, str. 111):

Ekonomski: delovni migranti ne morejo iskati zaposlitve, kjer ni ponudb; faktorji potiska, kot so večja plača, in stopnja zaposlenosti v EU-15, izgubi na povpraševanju dela ko se izboljša domače gospodarstvo; delavci EU-8 so našli zaposlitev v sektorjih, kjer je imelo tuje gospodarstvo luknjo (gradbeništvo); v novih državah članicah so se povečale tuje investicije, povečala se je gospodarska rast ter pozitivne plačilne bilance.

Osebni: največje število migrantov je bilo v starostni skupini 18-34 let, samskih in moškega spola ter z največ srednjo ravniyo izobrazbe, ki so se zaposlili največ za leto dni; družinsko življenje, družina in otroci so izrazito zaviralni dejavnik odločanja za selitev zlasti ženske- matere se nerade odločajo za ločitev od otrok in družine; v tujem okolju je potrebno začeti vse znova, utrditi položaj na delovnem mestu, prilagoditi jezik, kulturo; odselitev bi pomenila pretrganje vezi z domačim okoljem; bojazen, da bodo ob vrnitvi v domače okolje težje našli ustrezno

delovno mesto; domovinska in narodna zavest ter občutek varnosti in sprejetosti v tuje okolje, nezaupanje tuji družbi.

Delo v tuji državi bi lažje sprejeli, če bi bili izpolnjeni naslednji pogoji:

- večje sodelovanje zakonskih partnerjev pri vzgoji otrok,
- če bi bile možnosti, da se celotna družina preseli v tuje okolje, to zahteva zelo veliko organizacijskih naporov v krajšem času,
- bolj urejene stanovanjske in lastniške razmere, zlasti tistih, ki imajo hišo, se ežje odločijo za več kot nekaj mesecev odsotnosti,
- negotovost ponovne vključitve v delovno okolje blizu domačega kraja vrnitve iz tujine (varnost delovnega mesta).

5.6. Kritika omejitve prostega pretoka dela

Po podatkih Komisije so konec leta 2004 neposredne tuje investicije v EU-10 znašale 190 milijard evrov. Nemčija je največja investitorica in je še posebej aktivna na Češkem, Slovaškem, Madžarskem in Poljskem. Skandinavske države so najaktivnejše v Baltskih državah. Večina neposrednih tujih investicij je bila v sektorju storitev (55 %), sledi jim predelovalna dejavnost. Baltske države so prejele večinoma neposredne tuje investicije v tradicionalne sektorje (živilsko predelovalna, tekstilna in lesna industrija), na Madžarskem, Češkem in Slovaškem pa so investitorji investirali predvsem v moderne sektorje (telekomunikacije, računalništvo, stroji in oprema, avtomobilska industrija) (Dve leti po širitvi EU, 2006, str. 4).

Povečala se je tudi trgovina, delež EU-15 v zunanji trgovini EU-10 se je povečal iz 56 % v 1993 na 62 % v letu 2005. Prav tako se je delež EU-15 v trgovini EU-15 povečal za 8-odstotnih točk na 13 % v letih 1993-2005. Češka in Poljska sta največji izvoznici v EU (Dve leti po širitvi EU, 2006, str. 3).

Strah pred množično invazijo delavcev je gotovo pretiran. Špance je pred leti skrbelo, da se bodo Evropejci s severa množično selili na topli Pirenejski polotok in domačinom zasedli vsa delovna mesta, vendar se to ni zgodilo. V Evropi ni tradicije množičnega preseljevanja, vstop Portugalske in Grčije v osemdesetih letih pa tudi ni povzročil velikih migracij (Obljubljena dežela, 2006).

Države stare članice EU nimajo nobenih omejitev glede mobilnosti produkcijskih faktorjev, najbolj jim služi prost pretok kapitala, prost pretok dela, ki bi novim državam članicam koristil pri zmanjševanju brezposelnosti, pa zavirajo. Po sedmih letih prehodnega obdobja bo kapital že preseljen v nove članice EU. Za nove države članice prost pretok delovne sile pomeni, da lahko delujejo kot enakopraven partner na skupnem evropskem tržišču.

5.7. Migracije in pretok delovne sile v Sloveniji

5.7.1. Pregled števila tujcev na slovenskem trgu dela

Pred vstopom v Slovenijo v EU na dan 30.4.2004 je bilo vseh veljavnih delovnih dovoljenj 39.971 (Ministrstvo za družino, delo in socialne zadeve):

- za državljane države EU-15 je bilo 779 veljavnih delovnih dovoljenj, kar je predstavljalo 2 % vseh delovnih dovoljenj, od tega jih je bilo največ izdanih državljanom Italije (199), Avstrije (172), Francije (139), Velike Britanije (75),
- za državljane novih držav članic EU je bilo 557 veljavnih dovoljenj (1,4 % vseh dovoljenj), največ jih je bilo izdanih državljanom Slovaške (446), Češke (59), Madžarske (38), Poljske (25) itd;
- druga veljavna delovna dovoljenja so bila izdana državljanom tretjih držav, med katerimi so bila ta večinoma izdana državljanom bivše Jugoslavije.

Z vstopom Slovenije v EU je bilo na Zavodu RS za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) vzpostavljeno vodenje evidenc o tujih delavcih na slovenskem trgu dela, da bi lahko o morebitnih motnjah na trgu dela pravočasno ukrepali. Vendar od vstopa Slovenije v EU ni bilo zabeleženega večjega priliva delavcev iz držav članic EU. Povečalo se je zaposlovanje državljanov novih držav članic EU, in sicer zlasti državljanov Slovaške, Poljske in Češke ter državljanov Italije, Avstrije in Madžarske, predvsem na obmejnem območju Slovenije, ki meji na Italijo, Avstrijo in Madžarsko.

5.7.2. Državljeni članic EU na slovenskem trgu dela

Vseh prijav ZRSZ od 1.5.2004 do 31.7.2005 8.040 je bilo, kar pomeni, da so se državljani EU zaposlovali, delali na podlagi pogodbe civilnega prava ali izvajali storitve v Sloveniji brez delovnega dovoljenja oziroma le na podlagi prijave zaposlitve, dela ali izvajanja storitev.

Prijav zaposlitev je bilo 1.719, pomeni, da so ti delavci sklenili redno delovno razmerje v navedenem obdobju. Med prijavami za zaposlitev jih je bilo največ na področju gradbeništva (Slovaška, Poljska), sledi poklic voznika (Slovaška, Poljska), plesalke (Češka, Slovaška), mesarja (Madžarska), ključavničarja (Slovaška) in varilca (Slovaška).

Prav tako so največ storitev opravili: gradbeni delavci (Slovaška), zabavni program (Italija, Francija), pomožni delavci (Slovaška), monterji (Poljska, Avstrija, Nemčija), varilci (Slovaška, Poljska) in delavci v zabaviščnem parku (Italija).

Prijav dela na podlagi pogodb civilnega prava je bilo 331, tu ne gre za sklenitev delovnega razmerja niti za opravljanje storitev s strani podjetja ali samozaposlene osebe, temveč za individualno opravljanje dela z naročnikom delodajalcem, kot so na primer sezonska dela.

Prijavljenih je bilo 3.941 državljanov EU, ki prek svojih podjetij opravljajo storitve v Sloveniji. Gre za storitve z napotenimi delavci, nameščanje delavcev v podružnici ali hčerinski družbi v Sloveniji.

Tabela 10: Prijave zaposlitve, prijave na podlagi pogodbe civilnega prava in prijave napotenih delavcev po državah v Sloveniji od 1.5.2004 do 31.7.2006

Državljeni	Prijave zaposlitve	Prijave na podlagi pogodb civilnega prava	Prijave napotenih delavcev
Avstrije	16	2	369
Belgije	3	1	10
Danske	1	4	2
Finske	0	1	3
Francije	7	7	121
Grčije	0	0	0
Irske	3	0	2
Italije	16	52	637
Luksemburga	0	0	0
Nemčije	8	17	134
Nizozemske	5	3	60
Portugalske	0	0	4
Španije	0	8	19
Švedske	3	2	10
Velike Britanije	25	23	63
Ciper	0	2	0
Češke	194	15	51
Estonije	0	0	0
Madžarske	210	9	76
Latvije	4	0	0
Litve	30	1	8
Malte	2	0	0
Poljske	254	100	188
Slovaške	938	84	2.184
SKUPAJ	1.719	331	3.941

Vir :ZRSZ, 2006.

5.7.3. Državljan tretjih držav

Konec julija 2005 je bilo za državljane tretjih držav 42.193 veljavnih delovnih dovoljenj. Za državljane nekdanje SFRJ je bilo 39.741 delovnih dovoljenj, za državljane drugih tretjih držav pa 2.452.

Tabela 11: Število državljanov tretjih držav, ki so se zaposlili v Sloveniji od 1.5.2004 do 31.7.2005

Državljanstvo	Osebnostno delovno dovoljenje	Dovoljenje za zaposlitev	Dovoljenje za delo	Brez delovnega dovoljenja	EU prijave	SKUPAJ
Bosna in Hercegovina	12.342	6.665	2.095	2	6	21.110
Hrvaška	5.339	1.048	738	0	5	7.130
Makedonija	1.446	1.417	886	0	1	3.750
Srbija in Črna gora	3.958	2.138	1.671	0	0	7.767
Druge države	726	940	780	3	3	2.452
SKUPAJ	23.811	12.198	6.170	5	14	42.193

Vir: ZRSZ, 2006.

5.7.4. Varstvo slovenskega trga dela

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je pristojno za spremljanje stanja na trgu dela, da bi lahko ob motnjah na trgu dela pravočasno ukrepali.

Če bi se zaradi povečanega zaposlovanja tujcev pokazale motnje na našem trgu dela, so na voljo naslednji ukrepi (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve):

- Za omejevanje državljanov tretjih držav imamo z uredbo določeno kvoto delovnih dovoljenj, s katero se že drugo leto omejuje njihovo število. Po potrebi bi bilo mogoče uredbo spremeniti in kvoto zmanjšati, lahko pa vlada RS določi omejitve in prepovedi zaposlovanja in delo tujcev po regijah, področjih dejavnosti, podjetij in poklicih tudi omeji ali prepove pritok novih tujih delavcev v celoti ali iz določenih regionalnih področij, kadar je to omejeno z javnim ali splošnim gospodarskim interesom.
- Pri motnjah zaradi zaposlovanja delavcev iz novih držav članic pa imamo možnost Evropski komisiji predlagati uvedbo varnostne klavzule zoper katerokoli novo državo članico, če v času prehodnega obdobja ugotovimo, da imamo ali pričakujemo resne

motnje na svojem trgu dela, ki bi lahko resno ogrozile življenjsko raven ali raven zaposlenosti v določeni regiji.

Vlada RS je za leto 2006 izdala kvoto¹⁷ s 17.350 delovnih dovoljenj, ki se razdelijo (Uredba o določitvi kvote delovnih dovoljenj za leto 2006, 2006);

- zaposlovanje tujcev (13.000 dovoljenj za zaposlitev),
- napoteni tujci (1.000 dovoljenj za delo),
- usposabljanje in izpopolnjevanje (75 dovoljenj za delo),
- sezonsko delo tujcev (2.200 dovoljenj za delo),
- individualne storitve tujcev (75 dovoljenj za delo) ter
- dodatnih 1.000 delovnih dovoljenj.

Ministrstvo ocenjuje, da slovenski trg dela ni ogrožen zaradi pritoka tuje delovne sile ter da je trenutna migracijska politika ustrezna, saj omogoča delodajalcem namestitve delovne sile, ki je ni mogoče dobiti na domačem trgu. Hkrati pa omogoča regulacijo v taki meri, da ne ogroža slovenskega trga dela, saj daje prednost domačim brezposelnim osebam in z njimi izenačenim osebam (državljeni novih držav članic in državljeni Irske, Švedske in Velike Britanije). Slovenija je načelo vzajemnosti uveljavljala vse od vstopa v EU do maja 2006. Tedaj je Vlada RS sprejela sklep, s katerim je ukinila načelo vzajemnosti in uveljavila prosto gibanje delavcev iz vseh držav EU (Zaposlovanje, 2006).

5.8. EURES (European Employment Service)

Eures predstavlja omrežje javnih služb za zaposlovanje in njihovih nacionalnih partnerjev iz držav članic EU, ki delujejo zaradi uresničevanja prostega pretoka delavcev. V Eures omrežje so vključene tudi Norveška, Islandija in Švica, ki so pristopile k Skupnemu gospodarskemu evropskemu prostoru.

Glavni cilji Eures-a so:

- usklajeno delovanje za uresničevanje prostega pretoka delavcev,
- zagotavljanje odprtosti evropskega trga za vse,
- mednacionalno, medregijsko izmenjavanje informacij o prostih delovnih mestih in iskalcih zaposlitve,
- zagotavljanje in izmenjava informacij o delovnih in življenjskih pogojih, trgih dela in pridobivanju poklicnih kvalifikacij,
- ugotavljanje ovir za večjo mobilnost delavcev.

¹⁷ Uredba kvote za leto 2005 je znašala 16.700 delovnih dovoljenj. Izkoriščenost kvot je bila 93% (Priloga 13).

Usklajevanje iskalcev zaposlitve in delodajalcev, ki iščejo delavce, poteka s pomočjo računalniškega omrežja, za katerega skrbi Evropska komisija. Na spletni strani so objavljena prosta delovna mesta delodajalcev, ki iščejo kandidate iz območja ene ali več držav ter življenjepisi iskalcev zaposlitve, ki se želijo zaposlovati v določenih državah EU. Vse države, ki so članice Eures omrežja, posredujejo podatke o prostih delovnih mestih v to omrežje.

Omrežje Eures predstavlja veliko svetovalcev, ki so usposobljeni s pomočjo Evropske komisije, da lahko informirajo in svetujejo iskalcem zaposlitve in delodajalcem o vseh zadevah, ki so povezane z evropsko mobilnostjo delavcev. Eures svetovalci so strokovnjaki na področju evropskega trga dela, njihova ključna naloga je informiranje, svetovanje in posredovanje zaposlitev na mednarodnem nivoju.

Eures je pri nas začel delovati z vstopom Slovenije v EU v okviru ZRSZ.

6. UKREPI ZA ZAPOSLOVANJE DELAVCEV IZ NOVIH DRŽAV ČLANIC

Na področju zaposlovanja se v vsaki državi izvaja programe aktivne politike zaposlovanja, kjer je morala vsaka članica pripraviti Nacionalni akcijski program zaposlovanja v skladu s sprejetimi smernicami Evropske strategije zaposlovanja ter Nacionalni program razvoja trga dela do leta 2006. Pristop novih držav članic pomeni velik izziv za socialno in zaposlovalno politiko Unije, saj je življenjski standard v državah pristopnicah večinoma nižji od povprečnega življenjskega standarda v Uniji.

6.1. Evropski socialni sklad

Evropski socialni sklad (ESF), najstarejši od štirih strukturnih skladov EU, je finančni instrument Unije, katerega glavni namen so investicije v človeški kapital, torej v ljudi. Boj proti brezposelnosti, preprečevanje brezposelnosti in preprečevanje izgube stika brezposelnih s trgom delovne sile so glavni cilji sklada.

Usmerja se na rast zaposlovanja posameznikov, vendar se uporablja tudi za odpravo sistemskih in strukturnih pomanjkljivosti delovne sile. Finančna sredstva evropskega socialnega sklada so namenjena predvsem projektom na naslednjih področjih (Potočnik et al., 2004, str. 848):

- razvoj dejavne politike zaposlovanja,
- pomoč ljudem na robu družbe,

- izboljšanje splošne izobrazbe, poklicnega izobraževanja in usposabljanja (stalno učenje in prilagajanje potrebam trga delovne sile),
- izobraževanje zaposlenih na področju raziskav, znanosti in tehnologije, podpora samozaposlovanju in zaposlovanju žensk,
- ukrepi za boj proti neenakosti moških in žensk pri zaposlovanju.

Glavna izhodišča ESF izhajajo iz Lizbonske strategije, ki je spodbudila ukrepe zaposlovanja, socialne vključenosti in socialnega varstva. Tako so bili postavljeni cilji razvoja za leto 2010 (Priloga 7).

Socialna politika Unije zagotavlja zaposlenim in samozaposlenim določene standarde, ki zadevajo delovni čas, varstvo mladih pri delu, zaščito pred prevzemi podjetij in zaščito zaradi nesolventnosti delodajalca, obvezno število ur počitka in pravico do pogodbe, ki mora vsebovati višino plače, zagotovljen dopust ter odpovedni rok (Evropski socialni sklad, 2006).

6.2. Programi denarne pomoči EU na področju socialne politike

EU je novim članicam že v okviru predpristopne strategije omogočila sodelovanje v nekaterih programih, ki omogočajo pridobivanje dodatnih sredstev za projekte na področju socialne politike in zaposlovanja. Programi denarne pomoči so:

- Program za podporo okvirnemu programu za enakost moških in žensk 2001-2005
- Akcijski program za boj proti diskriminaciji 2001-2006
- Akcijski program za boj proti socialni izključenosti 2001-2005

6.3. Evropsko leto enakih možnosti

EU je gonilna sila pri uveljavljanju načela enakopravnosti. Na področju enakopravnosti moških in žensk je utrla pot in prispevala k napredku v državah članicah. Boj proti diskriminaciji temelji na pravicah in daje prednost sinergije med vsemi evropskimi instrumenti.

Komisija namerava organizirati Evropsko leto enakih možnosti (2007), kar bo poudarilo namen te teme in dosežene rezultate ter pokazalo prednosti in slabosti za evropsko gospodarstvo in družbo.

EU že dolgo deluje na področju enakosti spolov. Kljub doseženemu napredku ostajajo pomembnejše težave na nekaterih področjih, kot so razlika v plačah med spoloma, dostop in sodelovanje žensk na trgu dela, usposabljanje, poklicno napredovanje, usklajevanje (Evropsko leto enakih možnosti, 2006).

6.4. Novi evropski trg dela

Ker naj bi ustanovili pristen in učinkovit evropski trg dela, je treba odstraniti posredne in neposredne ovire ter preoblikovati politike, ki ustvarjajo pogoje, da lahko zainteresirani akterji v največji možni meri izkoristijo evropsko področje. Komisija bo, kot je navedeno v lizbonskem vmesnem pogledu, predlagala odstranitev ovir za mobilnost delavcev.

Izbirni okvir za nadnacionalna kolektivna pogajanja na podjetniški ali sektorski ravni bi lahko pomagal podjetjem in sektorjem pri soočenju z izzivi organizacije dela, zaposlitve, delovnih pogojev, usposabljanja. Socialnim partnerjem bo dal osnovo za večjo zmožnost delovanja na nadnacionalni ravni. Omogočil bo prilagajanje na spreminjajoče se okoliščine in stroškovno učinkovite nadnacionalne odgovore. Tak pristop temelji na partnerstvu za spremembe, ki ga zagovarja Lizbonska strategija (Novi evropski trg dela, 2006).

Poleg tega je prost pretok oseb ena od temeljnih svoboščin in je nujno potreben za gospodarsko prilagajanje. Krepitev mreže evropskih zavodov za zaposlovanje bi olajšalo to mobilnost. Vendar se pojavljajo nekatera vprašanja, prehodno obdobje za delavce iz novih držav članic ter krepitev in poenostavljanje določil za usklajevanje sistemov socialne varnosti. Zato je Komisija leta 2005 sestavila skupino na visoki ravni s predstavniki iz vseh držav članic, da bi ocenila učinek širitve na mobilnost in način delovanja prehodnih obdobj, določenih za zadnjo širitev. To vsebino poročila je Komisija pripravila za Svet na začetku leta 2006. Zato je EU leto 2006 razglasila za Evropsko leto mobilnosti delavcev.

7. SKLEP

EU je od ustanovitve ESPJ 1951 do danes naredila velik korak k skupnemu trgu. Kljub vsemu pa je čas ko bodo državljani EU prosto in brez omejitev iskali zaposlitev verjetno še daleč. Pri vključevanju novih držav članic je bilo tudi odstranjevanje notranjih meja. Prost pretok ljudi, prost pretok kapitala in dobrin, velika skupnost različnih, a hkrati enakovrednih. Po načelu enakost za vse. A že v podpisanih pristopnih pogodbah je obstajala varovalka, ki omogoča starejšim članicam, da vsaka posebej brez obvestila evropski komisiji omeji dostop do svojega trga dela. Prehodne omejitve naj bi preprečile škodljive posledice in postopoma omogočale pričetek veljavnosti nekaterih pravic. To ni nekaj neprimerne, pač pa je to legitimen, običajen instrument, ki so ga uporabljali tudi pri priključitvi Španije, Portugalske in Grčije.

Pred drugo fazo prehodnih ureditev je v veljavi veliko različnih nacionalnih pravnih sistemov za dostop do trgov dela držav EU-25. Države, ki so popolnoma odprle svoje trge dela, so optimistične glede rezultatov te odločitve, medtem ko nekatere od tistih, ki so obdržale omejitve,

navadno poudarjajo njihovo uporabnost in zlasti navajajo nacionalne okoliščine. Države članice si morajo bolj prizadevati zagotavljanje ustreznega uveljavljanja zakonodaje EU, delovnih standardov in zlasti določb direktive o napotjenih delavcih. Pomanjkljivosti pri uveljavljanju zakonodaje Skupnosti in nacionalne zakonodaje so v nekaterih državah ustvarile negativno in napačno predstavo glede širitve in koristi prostega pretoka delavcev.

S diplomskim delom sem ugotovila naslednje:

- Mobilnost delavcev med državami EU-10 in EU-15 je zelo omejena in enostavno ni dovolj obsežna, da bi na splošno vplivala na trg dela v EU. Poleg tega je mobilnost delavcev iz držav članic EU-15 v države članice EU-10 in med državami EU-15 zanemarljiva.
- Odstotni delež državljanov EU-10 v domačem prebivalstvu vsake države članice EU-15 je bil pred in po širitvi razmeroma stabilen, povečal se je le v Veliki Britaniji ter nekoliko bolj v Avstriji in na Irskem. Vendar pa v Avstriji podatki kažejo, da se je število državljanov EU-8 leta 2005 stabiliziralo.
- Ni nobenih podatkov, ki bi kazali neposredno povezavo med stopnjo mobilnosti delavcev iz držav članic EU-10 in obstoječimi prehodnimi ureditvami. Končno je mobilnost delavcev odvisna od dejavnikov v zvezi s pogoji ponudbe in povpraševanja.
- Stopnja zaposlenosti državljanov EU-10 v državah članicah EU-15 je podobna stopnji
- zaposlenosti domačih državljanov in je celo višja na Irskem, v Španiji in Veliki Britaniji.
- Migracijski tokovi po širitvi so imeli pozitivne učinke na gospodarstva držav članic EU-15.
- Državljan EU-10 pozitivno prispevajo k splošni uspešnosti trga dela, trajni gospodarski rasti in boljšem stanju javnih financ.
- Stopnja zaposlenosti se je po širitvi številnih držav povečala. Širitev je pomagala formalno urediti sivo ekonomijo, kjer so delali prej neprijavljeni delavci iz držav EU-10, z znanimi pozitivnimi učinki, kot je večja usklajenost z delovnimi standardi, boljša socialna kohezija in večji dohodki države iz naslova davkov in prispevkov za socialno varnost. To tudi izboljšuje vključenost državljanov EU-10 zaradi spremembe odnosa delodajalcev, boljših priložnosti za ustanovitev podjetij, boljše obveščenosti in pravne ureditve
- Sektorska sestava nacionalne delovne sile EU-15 se od širitve ni veliko spremenila, kar kaže na to, da omejen pritok delovne sile iz držav članic EU-10 ni izrinil nacionalnih delavcev. Državljan EU-10 imajo dopolnjevalno vlogo.

Po končani fazi prvega prehodnega obdobja je evropska Komisija sporočila končne odločitve članic o omejevanju pretoka delovne sile. Tako od 1. maja 2006 omejitev ne bo več v Grčiji, Španiji, na Portugalskem in Finskem. Od 27. julija 2006 je Italija uradno obvestila Evropsko

Komisijo o odpravi prehodnega obdobja. V državah, ki bodo omejitve ohranile, bodo delavci iz novih članic še naprej potrebovali delovno dovoljenje. Francija bo postopek zaposlovanja poenostavila v gradbeništvu, kmetijstvu, strojništvu, predelovalni industriji, prodaji in sanitetni službi pa jih bo odpravila.

Kar je najpomembnejše, strahovi, da bodo po širitvi petnajsterico preplavili poceni delavci iz novih držav članic, se niso uresničili, ne za države, ki so svoje trge dela odprle, ne za tiste, ki jih varuje sedemletno prehodno obdobje za prost pretok delovne sile in delavce novink zaposlujejo le z delovnimi dovoljenji. S tem se ponavlja vzorec širitve EU s Španijo in Portugalsko leta 1986, ko sta bili v pristopno pogodbo zaradi strahov javnosti vgrajeni varovalki za poceni uvoz in priseljevanje, a nista bili nikoli izkoriščeni.

Temeljne vrednote Unije so seveda spoštovanje človekovega dostojanstva, svobode, demokracije, enakosti, pravne države in spoštovanje človekovih pravic. Vendar te vrednote ne izražajo ravno realnih razmer v vseh članicah EU. Status pristopnih članic je namreč zaradi omejitev, drugačnih sobvencij, striktnih kvot daleč od prave solidarne nediskriminatorne svobodne in pluralne enakosti. Daleč od vrednot, na katerih naj bi temeljila EU.

LITERATURA

1. Ambrosini Maurizio: La fatica di integrarsi, Immigranti e lavoro in Italia. Bologna : Societa editrice Il Mulino, 2001. 109 str.
2. Bevc Milena, Prevolnik Rupel Valetnina, Verlič Christensen Barbara: Migracije v Sloveniji v luči priključitve v EU. Ljubljana : Inštitut za ekonomska raziskovanja, 2000. 185 str.
3. Bevc Milena: Migracijska politika in problem bega možganov. Ljubljana : Inštitut za ekonomska raziskovanja, 2004. 235 str.
4. Belčič Franc: Evropska unija in zaposlovanje. Kranj : Fakulteta za organizacijske vede, 2005. 12 str.
5. Coronna Marjana: Prost pretok blaga. Evro PP, Ljubljana 1(2004), str. 24.
6. Grilc Peter, Tomaž Ilesič: Pravo Evropske unije. Ljubljana : Cankarjeva založba, 2001. 811 str.
7. Ilesič et al.: Poslovni vodnik po evropskem pravu. Ljubljana : Gospodarska zbornica Slovenije, 2001. 2 zvezek.
8. Malačič Janez: Demografija, teorija, analiza, metode in modeli. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2000. 378 str.
9. Potočnik Janez et al.: Evropsko pravo: Zbirka gradiv šole evropskega prava. Ljubljana : Primath, 2004. 891 str.
10. Traser Julijana: Report on the Free Movement of workers in the EU-25. Belgija : European Citizen Action Service, 2005. 324 str.
11. Tratnik Matjaž : Osnove prava Evropske unije. Maribor : Obzorja, 2004. 264 str.
12. Dve leti po širitvi EU. Bruselj : Slovensko gospodarsko in razikovalno združenje, 2006. 7 str.
13. Šinkovec Janez : Evropsko pravo. Ljubljana : Uradni list RS, 1996, 213 str.
14. Vršaj Egidij: Slovenija v Evropski uniji. Koper : Obzorja, 2002, 311 str.

VIRI

1. Amsterdamska pogodba. [URL: http://www.szv.gov.si/Primarna_zakonodaja/], 15.2.2005.
2. Eures. [URL: <http://www.eu.int/eures/>], 1.7.2004.
3. Eurostat. [URL: <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat/>], 11.12.2005.
4. Evropsko državljanstvo. [URL: <http://www.evropa.gov.si/drzavljanstvo/>], 3.5.2003.
5. Evropski socialni sklad. [URL: <http://www.gov.si/SLO/ESS/ess.html/>], 13.9.2006.
6. Evropsko leto enakih možnosti. [URL: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/], 15.9.2006.
7. Državljanstvo EU. [URL: <http://www.evropa.gov.si/drzavljanstvo/>], 10.3.2006.
8. Migrants in Europe and their Economic Position. Hamburg : Migration Research Group 2004. 31 str.
9. Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve. [URL: <http://www.mddsz.gov.si/>], 28.4.2006.
10. Moja Evropa 2004: Priročnik za življenje in delo v Evropski uniji. Ljubljana : GV revije, 2004. 175 str.
11. Novi evropski trg dela. [URL: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/], 18.4.2006.

12. Objavljena dežela. [URL: <http://www.mladina.si/tednik/200418/članek/>], 3.5.2004.
13. Omejitve in izjeme. [URL: <http://www.pcmg.si/>], 22.3.2006.
14. Pregled števila tujcev na slovenskem trgu dela. [URL: <http://www.mddsz/?PID=47>], 3.3.2006.
15. Pogodba o Evropski uniji. [URL: http://www.szv.gov.si/Primarna_zakonodaja/], 15.2.2005.
16. Pogodba iz Nice. [URL: http://www.szv.gov.si/Primarna_zakonodaja/], 15.2.2005.
17. Poročilo o delovanju prehodnih ureditev, določenih v pristopni pogodbi 2003. Bruselj : Komisija evropskih skupnosti, 2006. 20 str.
18. Rimska pogodba. [URL: http://www.szv.gov.si/Primarna_zakonodaja/], 15.2.2005.
19. Resent demographic developments in Europe. Strasbourg : Council of Europe, 2000. 695 str., CD-ROM.
20. Sporočilo komisije o socialni agendi. [URL: http://www.europa.eu.int/comm/justice/_home/doc_centre/asylum/statistical], 1.6.2006.
21. Slovenija in Evropska unija. Ljubljana : Urad vlade RS za informiranje, 2003. 172 str.
22. Temeljni pravni viri EU, ki uveljavljajo načelo prostega pretoka delovne sile. [URL: <http://www.gzs.si/DRArhivNovic>], 1.5.2004.
23. Uredba o določitvi kvote delovnih dovoljenj za leto 2006 (Uradni list RS, št. 30/2006).
24. Vzajemno priznavanje poklicnih kvalifikacij. [URL: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje], 6.11.2004.
25. Zaposlovanje. [URL: <http://www.evropa.gov.si/zaposlovanje>], 5.7.2006.
26. Zaščita slovenskega trga dela. [URL: <http://www.mddsz.gov.si/si/delovna>], 22.4.2006.
27. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. [URL: <http://www.ess.gov.si/>], 13.2.2006.

PRILOGA

Priloga 1: Ekonomski indikatorji EU-25, letna rast v %

EU-25 / Leto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
BDP	3,6	1,8	1,1	1,1	2,4	2,0	2,3
Delovno aktivno prebivalstvo	1,5	1,0	0,3	0,2	0,5	0,7	0,8
Delovna produktivnost	2,1	0,8	0,9	0,9	1,9	1,3	1,5

Vir: Employment in Europe, 2006.

Priloga 2: Ekonomski indikatorji EU-15, letna rast v %

EU-15/ Leto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
BDP	3,6	1,7	1,1	1,0	2,3	1,9	2,2
Delovno aktivno prebivalstvo	2,0	1,3	0,5	0,3	0,6	0,7	0,8
Delovna produktivnost	1,6	0,5	0,6	0,7	1,6	1,2	1,4

Vir: Employment in Europe, 2006.

Priloga 3: Letne neto plače na prebivalca v državah EU v letih 1995-2005

	1995	2000	2001	2002	2003	2004
EU-25	-	-	-	-	-	-
EU-15	6.700	-	-	-	-	-
Belgija	4.200	5.000	5.300	5.500	-	-
Češka	3.600	4.200	4.400	4.900	5.000	-
Danska	9.400	12.500	13.000	13.000**	13.200**	13.700**
Nemčija	8.100	9.700	9.800	10.000	9.900	10.000**
Estonija	2.200*	3.100	3.200	3.400	3.700	4.000**
Grčija	2.800	3.700	3.900	4.300	4.400	4.800**
Španija	5.300	7.000	4.700	7.800	8.100**	-
Francija	6.600	8.500	9.000	9.200	-	-
Irska	6.400	9.500	10.000	10.300	10.500	-
Italija	5.200	6.500	6.800*	6.900*	6.900*	7.100**
Ciper	5.100*	6.500	6.900	6.900	-	-
Latvija	1.500*	2.300	2.500	2.600	2.900	3.300**
Litva	1.700*	2.400	2.500	2.500	3.100	3.300**
Luksemburg	1.2400	17.800	19.100	20.300	20.400	-
Madžarska	2.600*	3.500	4.000	4.400	-	-
Malta	-	-	-	-	-	-
Nizozemska	8.000	9.900	10.500	10.800	10.800	10.900**
	1995	2000	2001	2002	2003	2004

Avstrija	8.400	10.300	10.300	10.500	10.500	10.800**
Poljska	2.100*	3.300	3.500	3.500	-	-
Portugalska	3.900	-	-	-	-	-
Slovenija	-	6.800	7.200	7.400	-	-
Slovaška	2.100*	300	3.100	3.300	3.400	3.600**
	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Finska	6.200	8.600	9.000	9.400	9.600	10.100**
Švedska	7.000	9.800	10.100	10.300**	10.300**	10.600**
Velika Britanija	7.900	10.800	11.500	12.100**	12.100**	12.700**

* Ocenjena vrednost

**Napoved

Vir: Moja Evropa, 2004.

Priloga 4: Neto migracije v EU-15, 1960-2000

	Letno povprečje	
	1990-2000	1960-2000
	Na 1000	Na 1000
Avstrija	3,6	1,9
Belgija	1,5	1,0
Danska	2,5	1,1
Finska	1,3	-0,5
Francija	1,0	1,8
Nemčija	4,4	2,6
Grčija	4,2	1,0
Irska	2,4	-1,6
Italija	2,0	0,0
Luksemburg	10,0	6,5
Nizozemska	2,3	1,7
Portugalska	0,3	-3,4
Španija	0,9	0,0
Švedska	2,2	2,0
Velika Britanija	1,5	0,4

Vir: Recent demographic developments in Europe, 2001, CD-ROM

Priloga 5: Vrsta dovoljenja po državah EU na 31.12.2005

Državljanstvo/ vrsta dovoljenja	Osebn delovno dovoljenje	Dovoljenje za zaposlitev	Dovoljenje za delo	Brez delovnega dovoljenja	EU Prijava	SKUPAJ
Avstrija	39	22	16	2	348	427
Belgija	3	7	5	5	6	21
Ciper	1	1			1	1

Državljanstvo/ vrsta dovoljenja	Osebno delovno dovoljenje	Dovoljenje za zaposlitev	Dovoljenje za delo	Brez delovnega dovoljenja	EU Prijave	SKUPAJ
Češka	1	1	2	239	285	289
Danska	4	1	4	9	4	9
Estonija	1	1			2	2
Finska	2	5	9	16	11	18
Francija	28	35	8	32	145	248
Grčija	2	1	3		2	4
Irska	3	3			3	3
Italija	53	51	12	17	567	700
Latvija	3	3			4	4
Litva	32	32			43	43
Madžarska	1	18	196	215	237	256
Malta	1	1			1	1
Nemčija	30	26	9	23	169	257
Nizozemska	13	14	23	50	69	96
Poljska	358	358			582	582
Portugalska	3	4	7		6	9
Slovaška	2	2.331	2.331		3.044	3.044
Španija	2	3	1	15	28	34
Švedska	11	11			15	15
Velika Britanija	2	33	46	81	63	98
SKUPAJ	172	170	46	140	5.635	61.63

Vir: ZRSZ, 2006.

Priloga 6: Kvote delovnih dovoljenj za leto 2005 in njihova izkoriščenost

Vrsta delovnega dovoljenja	Kvota po uredbi	Kvote po razporeditvi MDDSZ	Izkoriščenost	Izkoriščenost v %
Dovoljenje za zaposlitev	12.200	12.615	12.095	95,9
Dovoljenje za sezonsko delo- gradbeništvo	1.700	2.375	1.939	81,6
Dovoljenje za sezonsko delo- kmetijstvo	200	280	236	84,3
Dovoljenje za sezonsko delo- splošno	1.200	1.200	1.180	98,3
Dovoljenje za delo-napoteni	1.200	1.200	1.180	98,3

Vrsta delovnega dovoljenja	Kvota po uredbi	Kvota po razporeditvi MDDSZ	Izkoriščenost	Izkoriščenost v %
Dovoljenje za delo-usposabljanje	200	50	31	62
Dovoljenje za individualne storitve	100	50	40	80
Dodatna	1.000	80	0	0
SKUPAJ	16.700	16.700	15.525	93

Vir: ZRSZ, 2006.

Priloga 7: Indikatorji spremljanja Lizbonske strategije

Indikatorji	EU-15	EU	
Stopnja delovne aktivnosti	63,6	70	Cilj-2010 Lizbona
Stopnja delovne aktivnosti (55-66 let)	23,4	50	Cilj-2010 Stocholm
Stopnja delovne aktivnosti žensk	58,6	60	Cilj-2010 Lizbona
Stopnja brezposelnosti	6,4	2,9	Povprečje 3 najboljših: LU, NL, AT
Stopnja dolgotrajne brezposelnosti	3,6	0,8	Povprečje 3 najboljših: LU, NL, AT
Stopnja brezposelnosti mladih	5,7	2,9	Povprečje 3 najboljših: LU, NL, AT
Stopnja brezposelnosti žensk	6,8	3,8	Povprečje 3 najboljših: LU, NL, AT

Vir: Potočnik et al., 2004, str. 845

