

SLOBODA KRETANJA I OBRAZOVANJA U OKVIRU EVROPSKE UNIJE

Pregledni članak

Doc.dr. Ismet Šabotić, email: saboticismet@gmail.com

Dr.sc. Violeta Lukić Vujadinović, email: vileta78@gmail.com

Auto škola „Lukić“ Brčko distrikt BiH

Sažetak: Predmet ovog istraživanja jesu radnici, te populacija mladih i njihovo obrazovanje i integracija u društveni svijet, svijet odraslih. U sklopu tako određenog predmeta istraživanja provest će se kratki uvod u pojam radnika, njegova prava prilikom zapošljavanja, radni uvjeti i radno vrijeme, te položaj mladih u društvu i njihovo obrazovanje kao i prijelaz iz obrazovnog u poslovni svijet. Primarni cilj jest razlučiti prava radnika uređena Ugovorom o funkcioniranju Evropske unije, i na jednom mjestu sistematizirati najvažnije spoznaje o slobodnom kretanju radnika u Evropskoj uniji i utjecaju mladih na tržištu rada.

Ključne riječi: Evropska unija, sloboda kretanja, radnik, obrazovanje, mladi

FREEDOM OF MOVEMENT AND EDUCATION OF WORKERS AND YOUNG PEOPLE IN THE FRAMEWORK OF THE EUROPEAN UNION

Abstract: The subject of this research are the workers, the youth population and their education and integration into the social world, the adult world. As part of such a research subject, a brief introduction to the concept of workers, his employment rights, working conditions and working hours, and the position of young people in the society and their education as well as the transition from educational to business world will be carried out. The primary goal is to distinguish the right workers from the Treaty on the Functioning of the European Union, and in one place systematize the most important insights on the free movement of workers in the European Union and the impact of youth on the labor market.

Keywords: European Union, freedom of movement, worker, education, youth

1. Sloboda kretanja osoba u Evropskoj uniji

Unija svojim građanima nudi područje slobode, sigurnosti i pravde bez unutrašnjih granica, na kojem je osigurano slobodno kretanje osoba zajedno s odgovarajućim mjerama u pogledu nadzora spoljnih granica, azila, useljavanja te sprečavanja i suzbijanja kriminala.¹¹³

Temeljni aspekt slobode kretanja osoba je pravo na zaposlenje u drugoj državi članici. Sloboda kretanja radnika je jedan od četiri temeljne slobode, koja je zajedno sa slobodom kretanja roba, usluga i kapitala, ključna u stvaranju zajedničkog tržišta Evropske unije.

¹¹³ Čl. 2. Ugovora o Evropskoj uniji i Ugovora o funkcioniranju Evropske unije, pročišćeni tekst, 2010/C 83/01

Kako bi pravo radnika na pristup tržištu rada bilo koje države članice bilo ostvarivo u svojoj punini, radnicima je trebalo omogućiti jednakost u odnosu na domaće radnike. Trebalo je osigurati koordinaciju različitih sistema socijalnog osiguranja te međusobno priznavanje diploma. Tako se s vremenom pravo u ovom području razvijalo te uključuje sljedeće: pravo na jednako postupanje s obzirom na uvjete rada, pravo na socijalnu, ekonomsku i kulturnu integraciju u drugu državu članicu te adekvatna prava za članove radnikove obitelji.¹¹⁴ Dakle, sloboda kretanja radnika proširila se i na ostale osobe, kao što su studenti i članovi obitelji radnika.

Sloboda kretanja radnika podrazumijeva: prihvaćanje stvarnih ponuda za zasnivanje radnih odnosa; slobodno kretanje unutar područja država članica radi zapošljavanja; boravak u državi članici radi zapošljavanja sukladno odredbama o zapošljavanju državljana te države predviđenih zakonom i drugim propisom; ostanak na području države članice nakon prestanka zaposlenja u toj državi, pod uvjetima sadržanim u propisima EU.¹¹⁵

Radi ostvarivanja potpune slobode kretanja radnika, potrebno je bilo osigurati određena prava članovima radnikove obitelji. Pod pojmom "članovi radnikove obitelji" podrazumijevaju se supružnik, registrirani homoseksualni partner, ukoliko takvo pravo priznaje država članica domaćin, djeca do 21. godine života, uzdržavani krvni srodnici radnika ili njegovog supružnika, odnosno partnera u uspravnoj liniji.¹¹⁶

1.1. Priznavanje diploma

Diplome, potvrde i drugi dokazi stručne kvalificiranosti koji se izdaju u državama članicama moraju biti međusobno priznati kako bi samozaposlene osobe i stručnjaci mogli privremeno ostvariti poslovni nastan ili ponuditi svoje usluge u drugoj državi članici. U tom kontekstu, odredbe nacionalnih zakonodavstava kojima se regulira pristup različitim zanimanjima trebaju se koordinirati i uskladiti.

Međusobno priznavanje diploma, certifikata i sličnih isprava, povezano je sa slobodom nastanjivanja i profesionalnim obrazovanjem. Unatoč obostranom interesu, postignut je vrlo mali napredak u oblasti međusobnog priznavanja diploma.¹¹⁷ Sredinom sedamdesetih godina XX stoljeća Zajednica je bila usredotočena na ispitivanje ujednačenosti i međusobno priznavanje diploma. Te je radi dovršenja unutarnjeg tržišta, uspostavila opći sistem priznavanja fakultetskih diploma, koje se odnosi na profesionalno obrazovanje od najmanje tri godine. Glavni elementi te smjernice odnose se na načelo reciprociteta, načelo usporedivosti univerzitetskih studija i uzajamno priznavanje uvjeta konkursa ili obavljanja profesije, bez prethodne harmonizacije. Uz uvjet da osoba koja slobodno obavlja profesiju ispunjava

¹¹⁴ Hodak Mintas Lj., *Uvod u Europsku uniju*, Zagreb, 2004. str. 127.

¹¹⁵ Bodiroga-Vukobrat N., Horak H., Martinović A., *Temeljne gospodarske slobode u Europskoj uniji*, Zagreb, 2011. str. 121.

¹¹⁶ Čl. 2. Direktive 2004/58/EZ Europskoga Parlamenta i Vijeća

¹¹⁷ Kandžija V., *Gospodarski sustav Europske Unije*, Rijeka 2003. , str 126.

određene minimalne uvjete kvalifikacije, tim sistemom priznate su kvalifikacije u zemlji članici i institucije ih prakticiraju bez ograničenja.¹¹⁸

U slučaju privremenog ili povremenog obavljanja usluga kvalificiranih profesionalaca u drugoj zemlji članici, nisu potrebna dodatna odobrenja ili profesionalna registracija u drugoj članici, ali obavljanje regulirane profesije podrazumijeva pridržavanje specifičnih pravila za obavljanje te profesije u drugoj zemlji članici. Mehanizam priznavanja kvalifikacija obuhvaća pet različitih razina obrazovanja i naobrazbe.

Pravila EU-a omogućuju i stvaranje zajedničkih platformi profesionalnih asocijacija i organizacija na evropskoj razini, koje sadržavaju određene kriterije za nadilaženje značajnih razlika u zahtjevima pojedinih članica po pitanju kvalifikacija, npr. provjera podobnosti, dodatna naobrazba ili prijelazna razdoblja.

2. Zajedničko tržište rada u Evropskoj uniji

Cilj Unije, sukladno slobodni kretanja radnika, jest poticanje mobilnosti faktora proizvodnje, tj. radne snage između članica EU-a, što predstavlja važan element ostvarivanja unutarnjeg tržišta. No i pored toga, manje od 3% radne populacije EU-a radi u drugoj državi članici, a više od 1/3 zaposlenika radi na istome radnome mjestu deset ili više godina. Stoga Evropska Unija nastoji ukloniti prepreke slobodnom kretanju radnika različitim mjerama kojima je cilj poboljšati stanje zaposlenosti u Uniji i potaknuti mobilnost s obzirom na to da nizak stepen mobilnosti radne snage ima potencijalno negativne učinke na privredni rast, zaposlenost i stručnu osposobljenost radnika EU. U tom su kontekstu inicirani i poduzeti:¹¹⁹

- Sistem uzajamnog priznavanja i harmonizacije profesionalnih kvalifikacija (Evropski kvalifikacijski okvir- EQF)
- Evropska mreža službi za zapošljavanje (EURES) i zajednički okvir za transparentnost kvalifikacija i kompetencije (EUROPASS)
- Akcijski plan za vještine i mobilnost
- Evropska zdravstvena iskaznica
- Koordinacija nacionalnih shema socijalne sigurnosti u skladu s uredbom 883/04/EU
- Smjernice o prijenosu dodatnih mirovinskih prava
- Aktivnosti podizanja javne svijesti o pravu na slobodno kretanje radnika
- Programi stručne razmjene mladih radnika

2.1. Mladi i obrazovanje

Odnos između mladih i rada je vrlo složen unutar jednog nacionalnog društva. Razdoblje mladosti je jedno od najneizvjesnijih razdoblja života. Naravno, u toj fazi života, mladi su dominantno orijentirani na učenje. Poznato je da ono što je naučeno u mladosti trajno utječe na vrijednosti, stavove i obrasce ponašanja. Kako većina mladih još prolazi kroz proces socijalizacije, oni su najmanje pripremljeni za prihvaćanje vanjskih potresa u svakom smislu.

¹¹⁸ ibidem, str. 127.

¹¹⁹ Kandžija V., Cvečić I., *Ekonomika i politika Europske Unije*, 2009., str. 399.

Puno snažnije reaguju na neuspjeh i razočaranja i potrebna im je pomoć kako bi nadvladali emocionalne stresove te povećali otpornost na vanjske utjecaje.¹²⁰

U teškom su položaju mladi koji napuštaju obrazovanje prije stjecanja kvalifikacije, oni koji po završenom obrazovanju dugo čekaju posao, ali i oni koji se zapošljavaju na nesigurnim, loše plaćenim pa i rizičnim poslovima.

U najširem smislu, obrazovanje je jednostavno aspekt socijalizacije: uključuje stjecanje znanja i učenje vještina. Namjerno ili nenamjerno, obrazovanje često utječe i na stvaranje uvjerenja i moralnih vrijednosti.¹²¹ Paralelno s ubrzanim tehnološkim napretkom u postindustrijskim društvima pojavljuje se tendencija da se za sve veći broj poslova traže sve više kvalifikacije. To je ujedno i najvažniji razlog postojećeg trenda produljivanja razdoblja uključenosti mladih u obrazovni sustav. Posljedica toga je to da je svaki novi naraštaj prosječno obrazovaniji od prethodnog.

2.2. Aktivnosti kojima EU pomaže mladim nezaposlenim osobama

Jedna od inicijativa koju EU pokreće u pomaganju mladima je povelja o pravima pripravnika,¹²² a koja ima za cilj stvoriti okvir za kvalitetno pripravničko iskustvo i spriječiti da mladi zapnu u tranziciji. Ljudi koji zapnu u pripravništvu, koje predstavlja neku vrstu podržaništa rada s nikakvom ili niskom naknadom te lošim uvjetima rada, rastući je problem.

Zatim, garancija za mlade,¹²³ koja bi bila mjera s ciljem osiguravanja da mlade osobe ne budu nezaposlene, bez obrazovanja ili usavršavanja više od četiri mjeseca. Evropski forum mladih vjeruje da bi garancija za mlade bila efikasan i proaktivan pristup prevladavanju neproporcionalne stope nezaposlenosti među mladima te da bi doprinijela njihovome društvenom uključivanju. Evropski forum mladih radi na povećanju mogućnosti zapošljavanja te poboljšanju uvjeta rada za mlade Evropljane te ima za cilj osigurati njihovu društvenu uključenost i autonomiju s prikladnom razinom socijalne zaštite te u okruženju koje podržava njihovo zdravlje i dobrobit. Prije svega potrebno je stvoriti dovoljno radnih mjesta za mlade. Granice između školovanja i zapošljavanja sve su manje jasne i želimo uvriježiti pojam da vrijedi dopustiti ljudima da rade dok se školuju te da se nastave školovati dok rade.

2.3. Mladi i zapošljavanje

Prema podacima eurobarometra, a po mišljenju mladih, najtraženije kvalitete za pronalazak posla su:¹²⁴

¹²⁰ Ilišin V., Mendeš I., Potočnik D., *Politike prema mladima u obrazovanju i zapošljavanju*, Politička misao, Vol XL, BR. 3., 2003., str. 58–89.

¹²¹ Ibidem, str. 97.

¹²² Više vidjeti na www.ec.europa.eu

¹²³ Council of the European Union; Press Release: *Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs*, Povislonal Version, Brussels, February 2013. str. 7.

¹²⁴ European Commission, *Looking behind the figures: The main results of the Eurobarometer 2007 survey on youth*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007. str. 7.

- komunikacijske vještine i sposobnost rada u timu
- završen zanat ili tečaj
- IT, računalne i komunikacijske tehnološke sposobnosti
- poznavanje stranog jezika

Kao najvažniji razlog poteškoća u traženju posla naveli su nedostatak radnih mjesta u njihovoj državi (38%), dok njih 24% smatra kako nedostatak iskustva predstavlja prepreku u pronalaženju posla.¹²⁵ Ako bi bili suočeni sa nezaposlenošću, jednom od tri mladih evropljanina ne predstavlja problem prihvatiti poslovnu ponudu čiji opis posla ne odgovara njihovim kvalifikacijama, ukoliko ispunjava određene uvjete kao što su stabilnost radnih mjesta i dobra plaća.¹²⁶

Glavni razlog zašto mladi imaju tendenciju ostati što dulje kod roditelja su financije. Njih 43% smatra da si ne mogu priuštiti selidbu i živjeti samo, dok njih 28% smatra da nema pristupačnih smještaja.¹²⁷

3. Nezaposlenost mladih

Iako apsolutna većina mladih Evropljana (55% naspram 42%) smatra da je sistem obrazovanja i usavršavanja u njihovoj zemlji dobro prilagođen trenutnom svijetu rada, percepcija značajno varira među državama članicama. Više od četiri od deset Evropljana (43%), reklo je da želi raditi, studirati ili proći obuku u drugoj zemlji EU-a, a tek nešto više od četvrtine čak se osjećaju prisiljeni krizom otići u neku drugu zemlju EU-studirati ili raditi (26 %). Konačno, mladi Evropljani nisu osobito oduševljeni poduzetništvom: više od polovice mladih Evropljana nemaju interes za pokretanjem vlastitog posla (52%).¹²⁸

Iako su teški korisnici interneta i društvenih mreža, mladi Evropljani su podijeljeni oko njene demokratske uloge: 46% smatra da društvene mreže predstavljaju napredak za demokratiju, dok 41% smatra da oni predstavljaju opasnost.¹²⁹

Sedam od deset mladih Evropljana smatra da članstvo njihove zemlje u EU predstavlja snagu u kontekstu globalizacije (70%). Nadalje, oni vide glasanje na evropskim izborima kao najbolji način sudjelovanja u javnom životu u EU (44%), čak ispred pojedinih akcija za pomoć najsiromašnijima (35%).¹³⁰

Veliki broj mladih Evropljana prilagodili su se svakodnevnim poslovima za zaštitu okoliša i borbe protiv globalnog zatopljenja, uključujući sistemsko razvrstavanje otpada (74%). Razvoj obnovljivih izvora energije našao se na vrhu popisa rješenja u percipiranju najučinkovitijih načina osiguravanja neovisnosti energije EU-a (71%).¹³¹

¹²⁵ ibidem, str. 10.

¹²⁶ ibidem, str.11.

¹²⁷ ibidem, str. 12.

¹²⁸ Flash Eurobarometer of the European Parliament (EP EB395), *European Youth in 2014., Analytical synthesis*, Public Opinion Monitoring Unit, Brussels, Travanj, 2014. str. 3.

¹²⁹ ibidem, str. 4.

¹³⁰ ibidem

¹³¹ ibidem, str. 5

3.1. Evropski fond za prilagođavanje globalizaciji (EGF)

Evropski fond za prilagodbu globalizaciji (EGF) pruža podršku osobama koje su kao rezultat strukturalnih promjena zbog globalizacije, kao npr. zatvaranja velikih preduzeća ili preseljenja proizvodnje izvan EU-a izgubile posao. EGF za razdoblje od 2014.- 2020. ima najviši godišnji proračun od 150 milijuna EUR. Može financirati do 60 % troškova projekata osmišljenih kako bi pomogli radnicima koji su postali višak da pronađu novo zaposlenje ili uspostave vlastiti posao.

Kao opće pravilo, sredstva iz EGF-a mogu se upotrijebiti samo ako je više od 500 radnika postalo višak u jednom preduzeću (uključujući njegove dobavljače i daljnje proizvođače) ili je velik broj radnika otpušteno u određenom sektoru u jednoj susjedskoj regiji ili više njih. Slučajevima EGF-a upravljaju i provode ih nacionalna i regionalna tijela. Svaki projekt traje 2 godine.

EGF može sufinancirati projekte uključujući mjere poput:¹³²

- pomoći u potrazi za zaposlenjem
- usluga profesionalne orijentacije
- obrazovanja, osposobljavanja i prekvalifikacije
- mentorstva i savjetovanja
- poduzetništva i osnivanja preduzeća

Također, osigurava naknade za osposobljavanje, mobilnost/premještanje, dnevnice ili slične potpore. EGF ne sufinancira mjere socijalne zaštite, npr. naknade za nezaposlenost.

4. Strategija Evropa 2020. godine

Usvojena strategija Evropa 2020. donosi viziju evropske socijalne tržišne ekonomije za 21. stoljeće. Strategija Evropa 2020. predlaže tri prioriteta koji se međusobno nadopunjuju:¹³³

- Pametan rast: razvijanjem ekonomije utemeljene na znanju i inovaciji.
- Održiv rast: promicanje ekonomije koja učinkovitije iskorištava resurse, koja je zelenija i konkurentnija
- Uključiv rast: njegovanje ekonomije s visokom stopom zaposlenosti koja donosi društvenu i teritorijalnu povezanost.

¹³²Više vidjeti na www.ec.europa.eu

¹³³ ibidem

Jedan od glavnih ciljeva sadržanih u strategiji Evropa 2020. jest 75% zaposlenog aktivnog stanovništva (od 20 do 64. g.) do kraja desetljeća.¹³⁴ Prema tome, postotak osoba koje rano napuste školovanje trebao bi biti ispod 10%, a najmanje 40% mlađe generacije trebalo bi završiti tercijarni stepen školovanja.

Kako bi poduprla taj cilj, Evropska Komisija je poduzela brojne inicijative koje će katalizirati napredak u okviru svake prioritetne teme.¹³⁵

- a) "Unija inovacija" s ciljem unapređenja okvirnih uvjeta i dostupnosti financiranja za istraživanje i inovacije kako bi se osigurala mogućnost transformacije inovativnih ideja u proizvode i usluge koje stvaraju rast i radna mjesta.
- b) „Mladi u pokretu“ s ciljem povećanja učinka obrazovnih sistema i olakšanja ulaska mladih na tržište rada.
- c) „Digitalni program za Evropu“ s ciljem bržeg širenja brzog interneta te korištenja prednosti jedinstvenog digitalnog tržišta za kućanstva i tvrtke.
- d) „Resursno učinkovita Evropa“ s ciljem razdvajanja ekonomskog rasta od korištenja resursa, podrške prijelazu na ekonomiju koja koristi male razine ugljena, povećanja korištenja obnovljivih izvora, modernizacije sektora transporta i promicanja energetske učinkovitosti.
- e) „Industrijska politika za globalizacijsko doba“ s ciljem unapređenja poslovnog okruženja, prvenstveno za male i srednje poduzetnike, te razvoja snažne i održive globalno konkurentne industrijske osnove.
- f) „Program za nove vještine i radna mjesta“ s ciljem modernizacije tržišta rada te osnaživanja ljudi razvojem njihovih vještina tijekom cijeloga života s ciljem povećanog sudjelovanja radne snage te boljeg slaganja ponude i potražnje, uključujući i kroz mobilnost radne snage.
- g) „Evropska platforma protiv siromaštva“ s ciljem jamčenja društvene i teritorijalne povezanosti na način da svi imaju koristi od prednosti rasta i radnih mjesta te da se ljudima koji pate od siromaštva i socijalne isključenosti omogući dostojanstven život i aktivno sudjelovanje u društvu.

4.1. Evropska služba za zapošljavanje (EURES)

EURES je mreža javnih službi za zapošljavanje država članica Evropske unije, Norveške, Islanda, Lihtenštajna i Švicarske, koju koordinira Evropska komisija.¹³⁶ EURES mreža je pokrenuta 1993. godine kao instrument poboljšanja mobilnosti, odnosno prostorne i profesionalne pokretljivosti radne snage na evropskom tržištu rada.¹³⁷

¹³⁴ Politike Europske unije; Europska komisija "Zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje", Promicanje zapošljavanja, uključivanja i socijalne politike kao ulaganje u budućnost; Luxembourg: Ured za publikacije Europske unije; 2014. str.3.

¹³⁵ "Priopćenje Europske Komisije, *Evropa 2020., Strategija za pametan, održiv i uključiv rast*; Europska Komisija, Bruxelles, 3.3.2010. COM (2010) 2020. str. 7.-8.

¹³⁶ Više vidjeti na www.hzz.hr

¹³⁷ Više vidjeti na www.ec.europa.eu/eures

Svrha EURES-a je pružanje informacija, savjetovanja i usluga posredovanja (job-matching) poslodavcima i tražiteljima posla, ali i svim građanima koji smatraju da im može koristiti princip slobodnog kretanja ljudi.

Ciljevi EURES-a su promovirati razvoj jedinstvenog evropskog tržišta rada otvorenog svim radnicima zemalja članica EU-a, međudržavnu, međuregionalnu i međugraničnu razmjenu slobodnih radnih mjesta i prijava za zapošljavanje, kao i transparentnost i razmjenu informacija o pojedinim nacionalnim/regionalnim tržištima rada, uvjetima života, obrazovanju, te metodologiji i indikatorima na statističkom stepenu.

EURES-ov portal oglašuje više od milion slobodnih radnih mjesta u 32 zemlje u Evropi, gotovo jednako toliko biografija i hiljade registriranih poslodavaca. Nudi alat za kreiranje profila koji omogućuje označavanje zanimljivih sektora ili zemlje te primanje e-pošte o obavijestima o odgovarajućim slobodnim mjestima. Uz to, pretraživanje informacija o životu i radu u izabranoj zemlji, te povezivanje s ostalim tražiteljima posla i razmjenu savjeta o traženju posla i životu i radu u inozemstvu.

4.2. EURES savjetnici

Više od 900 EURES savjetnika, na dnevnoj bazi u kontaktu su s poslodavcima i tražiteljima zaposlenja širom Evrope. EURES savjetnici su trenirani specijalisti koji pružaju tri osnovne EURES usluge: informacije, usmjeravanje i posredovanje između poslodavaca i tražitelja posla na evropskom tržištu rada.¹³⁸ Posjeduju specijalizirano znanje o praktičnim, pravnim i administrativnim pretpostavkama vezanima uz mobilnost na nacionalnoj i evropskoj razini, te rade unutar javnog zavoda za zapošljavanje svake zemlje članice ili unutar drugih partnerskih organizacija u EURES mreži.

4.3. Što EURES nudi poslodavcima i posloprimcima

EURES mreža ujedno nudi pomoć evropskim poslodavcima da pronađu potrebne radnike za popunjavanje slobodnih radnih mjesta, te da pruži korisne informacije o zapošljavanju na evropskom tržištu rada. Malim i srednjim preduzećima može pružiti personaliziranu uslugu pristupa potencijalnim radnicima dostupnima unutar Evropskog ekonomskog prostora. Za takav način saradnje, poslodavcima se, na stranicama zavoda nude posebne kategorije pretraživanja profila, odnosno biografija potencijalnih radnika. Za potražnju biografija prikladnih kandidata tu se nalazi besplatna prijava na "Moj EURES" za poslodavce.¹³⁹

Što se tiče tražitelja poslova, EURES nudi pristup relevantnim informacijama o mobilnosti radnika, mjesto pretraživanja poslova i mrežu od preko 900 EURES- ovih savjetnika. Prijava na sam portal je također, besplatna i svi zainteresirani mogu postaviti svoju biografiju i učiniti je dostupnom prijavljenim poslodavcima i savjetnicima.

Iako postoje mnoge prednosti rada u inostranstvu, kao na primjer usvajanje novih profesionalnih i osobnih vještina razvijanjem vlastitih profesionalnih sposobnosti, učenja ili

¹³⁸ibidem

¹³⁹ibidem

poboljšanja stranog jezika itd. ipak, samo oko 2 % evropskih državljana žive i rade u državi članici različitoj od svoje države porijekla.¹⁴⁰

Zaključak

Slobodno kretanje radnika jedno je od temeljnih načela EU-a, utvrđeno je to člankom 45. UFEU-a i temeljno je pravo radnika. Kada govorimo o slobodi kretanja radnika, treba istaći da ono predstavlja temeljnu slobodu u kojoj građani EU uživaju. Svaki državljanin države članice ima pravo tražiti posao u drugoj državi članici u skladu s važećim propisima koji se primjenjuju na domaće radnike. To je neosporivo pravo svakog građanina EU.

Svaki radnik, od nacionalne službe za zapošljavanje ima pravo dobivati jednaku pomoć kao i državljani države članice domaćina bez diskriminacije na temelju državljanstva, ima pravo boraviti u državi domaćinu toliko dugo koliko je potrebno za traženje posla, prijavu na konkurs za posao i zapošljavanje. To pravo jednako se primjenjuje na sve radnike iz drugih država članica, bez obzira na to imaju li ugovor na neodređeno vrijeme, jesu li zaposleni sezonski ili je riječ o prekograničnim radnicima ili radnicima koji pružaju usluge.

Tržište rada mijenja se brže no ikada prije, prilagođujući se zahtjevima globalne konkurencije. Poslodavci od zaposlenika očekuju veću fleksibilnost, no nude manje sigurnosti. Malo je ljudi koji još uvijek imaju posao za cijeli život. Cjeloživotno obrazovanje postalo je nužno kako bi se bilo u tijeku s novim tehnologijama i potražnjom za novim vještinama.

No, s druge strane, takvo novo radno okruženje, također, može predstavljati uzbudljivu mogućnost. Ljudi slobodnije nego prije istražuju niz uloga, sektora i lokacija. Uz fleksibilnost i otvoren duh i poslodavci i zaposlenici mogu imati koristi zbog lakšeg pronalaženja posla i poslovanja diljem Evrope.

EU osobito nastoji smanjiti stopu nezaposlenosti mladih, koja je i više nego dvostruko veća od stope nezaposlenosti odraslih (23,6% u poređenju s 9,5% u 2015.g.). Nezaposlenost mladih tako postaje jedan od hitnih izazova s kojim se kreatori politika EU-a moraju suočavati.

Kao odgovor, na taj problem, promoviraju se inicijative za otvaranje novih radnih mjesta, a kojima bi se mladima olakšao pristup tržištu rada, na nacionalnoj i razini EU-a, ali s različitim razinama uspjeha. Iako postoji jasna težnja prema većoj mobilnosti mladih unutar Evrope te stalna fleksibilnost u pristupu mladima tržištu rada i akumuliranju vještina, to nije dovoljno. Potreban je ambiciozniji, višesmjerni pristup politika koje sagledavaju inicijative za obrazovanje, usavršavanje i zapošljavanje za sve mlade ljude na različitim razinama, a sve su glasnjiji zahtjevi da Evropa pruži smjer i preuzme vodstvo. Kao što je Franklin Roosevelt rekao u jednom drugom vremenu i na drugom kontinentu: *Nemožemo uvijek graditi budućnost za naše mlade, ali možemo izgraditi naše mlade za budućnost.* To je odgovornost pred kojom se Evropa danas nalazi.

¹⁴⁰ibidem

LITERATURA

Knjige:

- [1] Bačić, P, Sarić, I., Aktivizam europskog suda kroz presude o slobodi kretanja radnika, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, god. 51, 1/2014.
- [2] Blanpain, R., Evropsko radno pravo, Kluwer Law International, 2008.
- [3] Bodiroga-Vukobrat N., Horak H., Martinović A., Temeljne gospodarske slobode u Europskoj uniji, Zagreb, 2011.
- [4] Hodak-Mintas, Lj., Uvod u Europsku uniju, Zagreb, 2004.
- [5] Kandžija V., Cvečić I., Ekonomika i politika Europske Unije, Rijeka, 2011.
- [6] Kandžija V., Gospodarski sustav Europske Unije, Rijeka, 2003.
- [7] Misita, N., Osnovi prava Evropske unije, 2. izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo, 2007.
- [8] OECD, Sloboda kretanja radnika i prilagođavanje tržišta rada: recentna iskustva OECD država i Evropske unije, OECD Publishing, 2012.
- [9] Stellingner A., Young people facing the future, an international survey, Fondation pour l'innovation politique, France, 2008.
- [10] Šokčević S.: Radni odnosi i uvjeti rada u pravu Europske zajednice: odabrane teme i odluke suda EZ-a, Zagreb, 2008.

Članci i publikacije:

- [1] Andranik V., Flexicurity, *flexinsurance and the European Commission's green paper: Modernising labor law to meet the challenges of the 21st century*, International Employment Relations Review 13, no. 1., June 2007.
- [2] Council of the European Union; Press Release: *Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs*, Povisional Version, Brussels, February 2013.
- [3] Flash Eurobarometer of the European Parliament (EP EB395), *European Youth in 2014., Analytical synthesis*, Public Opinion Monitoring Unit, Brussels, Travanj, 2014.
- [4] Ilišin V., Mendeš I., Potočnik D., *Politike prema mladima u obrazovanju i zapošljavanju*", Politička misao, Vol XL, br. 3., 2003.
- [5] *Mapping youth transitions in Europe*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014.
- [6] Politike Europske unije: Europska komisija: *Zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje*, Promicanje zapošljavanja, uključivanja i socijalne politike kao ulaganje u budućnost; Luxembourg: Ured za publikacije Europske unije; 2014.
- [7] *Priopćenje Europske Komisije*, Europa 2020., Strategija za pametan, održiv i uključiv rast; Europska Komisija, Bruxelles, 3.3.2010. COM (2010) 2020.
- [8] Ugovor o Europskoj uniji i Ugovor o funkcioniranju Europske unije, pročišćeni tekst, 2010/C 83/01

Izvori na internetu:

- [1] www.biicl.org
- [2] www.mvep.hr

- [3] www.ec.europa.eu/eures/
- [4] www.hzz.hr
- [5] www.europeanjobdays.eu/
- [6] www.epp.eurostat.ec.europa.eu/
- [7] www.eurofound.europa.eu

