

izvorni članci

*Prof. dr Željko Bjelajac**

UDK: 005.952+331.56 061.1EU

JEDINSTVENO TRŽIŠTE, SLOBODNO KRETANJE RADNE SNAGE I PROBLEMI NEZAPOSLENOSTI U EVROPSKOJ UNIJI

REZIME: Pravo na rad je jedno od značajnih prava na teritoriji „Evropske petnaestorice“. Početna inicijativa u omogućavanju slobodnog kretanja radnika preduzeta je 1951. godine, uspostavljanjem Evropske zajednice za uglj i čelik, da bi se tek Ugovorom o osnivanju Evropske ekonomske zajednice iz 1957. godine proklamovalo načelo slobodnog kretanja svih vrsta radnika.

Do velikog preokreta na evropskoj sceni dolazi usvajanjem Ugovora iz Amsterdama 1997. godine, kada su se države članice „odrekle“ jednog velikog dela svoje suverenosti time što su mnoga prava, koja su do tada imale u svojoj isključivoj nadležnosti, prebacile na evropski nadnacionalni nivo.

Pojam radnik najčešće obuhvata sva ona lica koja se bave tzv. nesamostalnim zanimanjima, pri čemu je značajno da se rad obavlja za drugoga uz naknadu, ne ulazeći u vrstu poslova koji se obavljaju, niti u pravni osnov njihovog radnog angažovanja.

Danas, suštinu načela slobode kretanja lica čini pravo svih lica država članica Unije da slobodno i dobrovoljno traže posao, da budu nagrađena i da koriste druge uslove rada i zapošljavanja bez obzira čije državljanstvo imaju.

Međutim, mora se istaći da na jedinstvenom tržištu radne snage u Evropskoj uniji postoje brojne barijere u slobodnom protoku radnika, čime se ograničava ostvarenje prava na rad. Dosta je primera koji upućuju na postojanje raznih vidova diskriminacije pri ostvarivanju prava na rad. Sporovi su najčešći pri ostvarivanju prava bračnog druga, a razlog koji se navodi za neudovoljavanje zahtevu je nacionalna pripadnost, iako se brojnim propisima zabranjuje diskriminacija zbog nacionalne pripadnosti.

Princip antidiskriminacije se nameće kao adekvatan instrument kojim će se prevazići postojeće barijere ka slobodnom kretanju radnika, a sa druge strane, priznaće se nadležnost zemalja članica u oblastima vezanim za trgovinu i usluge. Ipak, potrebno je mnogo više od postojećih deklaracija i propisa da bi se princip nacionalnog državljanstva zamenio pojmom evropskog građanina, što bi bio jedini pravi put u rešavanju mnogih socijalnih problema u zemljama članicama Evropske unije.

Ključne reči: radnik, pravo na rad, diskriminacije, sloboda kretanja, međunarodne organizacije

* Vanredni profesor Pravnog fakulteta za obrazovanje diplomiranih pravnika za privredu i pravosuđe Univerziteta Privredna akademija, Novi Sad.

Pravo na rad je jedno od značajnih prava na teritoriji „Evropske petnaestorice“. Naime, jedinstveno tržište Evropske unije podrazumeva i jedinstveno regulaciono tržište rada. Početna inicijativa u omogućavanju slobodnog kretanja radnika preduzeta je 1951. godine, uspostavljanjem Evropske zajednice za uglj i čelik, da bi se tek Ugovorom o osnivanju Evropske ekonomske zajednice iz 1957. godine proklamovalo načelo slobodnog kretanja svih vrsta radnika. Ovaj ugovor ima okvirni karakter, a detaljnija pravila se uspostavljaju aktivnošću Evropskog saveta i Komisije, tj. sekundarnim zakonodavstvom. Na taj način, slobodno kretanje radnika postalo je jedno od osnovnih načela zajedničkog tržišta, a to je bila neminovnost, jer jedinstveno tržište podrazumeva jedinstveno tržište rada.¹

Do velikog preokreta na evropskoj sceni dolazi usvajanjem Ugovora iz Amsterdama 1997. godine, kada su se države članice „odrekle“ jednog velikog dela svoje suverenosti time što su mnoga prava, koja su do tada imale u svojoj isključivoj nadležnosti, prebacile na evropski nadnacionalni nivo.²

Pri određivanju pojma ovog načela značajno je istaći izvore prava koji se odnose na ovo načelo i definisati pojmove: radnik, samozaposlena lica, radnici iz trećih država. Za određivanje pravne prirode ovog načela neophodno je istaći ekonomsku sadržinu prava kretanja radnika koja se manifestuje kroz pravo na prihvatanje stvarno ponuđenog zaposlenja i kroz prava ulaska, boravka i ostanka na teritoriji države članice posle zaposlenja.

Pod slobodom kretanja lica u najširem značenju podrazumeva se pravo ulaska, pravo boravka i pravo izlaska svih lica sa teritorije jedne države na teritoriju ostalih država članica Evropske unije.³ Međutim, navedena tri prava (koja skupa čine tzv. imigraciono pravo Unije) ne mogu uživati sva lica. Naime, Ugovorom o osnivanju Zajednice, kao i naknadno donetim sekundarnim pravilima, primena navedenog načela ograničava se kako personalno, tako i funkcionalno. U personalnom smislu, odredbe o slobodi kretanja u Evropskoj uniji odnose se samo na određene kategorije lica: radnike, samozaposlena lica i davaoce usluga.

Pojam „radnik“ (travailleurs, worker, Arbeitnehmer) nije određen Ugovorom o osnivanju, već Sud pravde izraz „radnik“ određuje prema pravilima komunitarnog prava. Pod slobodnim kretanjem radnika Evropski sud pravde podrazumeva apsolutnu mobilnost radnika i njihovih porodica, uključujući i obavezu država članica da uklone sve moguće prepreke koje bi ovo pravo ugrozile.⁴ Shodno ovako iznetom stavu, pojam radnik najčešće obuhvata sva ona lica koja se bave tzv. nesamostalnim zanimanjima, pri čemu je značajno da se rad obavlja za drugoga uz naknadu, ne ulazeći u vrstu poslova koji se obavljaju, niti u pravni osnov njihovog radnog angažovanja.

Pojam radnik, shodno članu 39. Ugovora iz Amsterdama, odnosi se na ona lica koja su zaposlena u drugoj državi članici Evropske unije, različitoj od njegovog državljanstva.

Ovakvo određenje pojma radnik je nužno jer se još uvek prednost na tržištu zema-lja Evropske unije daje ekonomskim ciljevima. Biće neophodno i vrednovanje socijalnih i političkih ciljeva, što će neminovno dovesti do stvaranja državljanstva Evropske unije, a što sigurno vodi jačanju socijalnih ciljeva Unije, tako da je sigurno da načelo slobode kretanja lica na jedinstvenom tržištu mora pretrpeti određene izmene koje će neminovno dovesti i do drugačije kvalifikacije pojma radnik.

¹ Lubarda, B., „Slobodno kretanje radnika u Evropskoj zajednici“, Beograd, *Pravni život*, 1996.

² Brković, R., Urdarević, B., „Načelo slobode kretanja radnika u Evropskoj uniji“, *Pravni život*, Beograd, br. 10/2002, str. 782.

³ Vukadinović, R., „Načelo slobode kretanja lica u Evropskoj ekonomskoj zajednici“, Beograd, *Pravo i privreda*, br. 7-8/93, str. 7.

⁴ Internet, www.oup.co.uk/pdf/bt/craig/ch17.pdf

Načelo slobode kretanja lica se primenjuje i na druge kategorije lica koje se u širem smislu smatraju radnicima. To su, na primer, privremeni radnici (lica koja su zaposlena privremeno, lica koja rade sa nepunim radnim vremenom); pogranični radnici; lica koja traže zaposlenje; lica koja su protiv svoje volje ostala bez posla; privremeno nesposobna lica; stalno nesposobna i penzionisana lica; članovi porodice i dr.

Međutim, pojam radnik ne obuhvata tzv. samozaposlena lica (ako se radi o ličnom radu ili nekoj slobodnoj profesiji), slobodom kretanja ne mogu se koristiti ni lica (radnici) „zaposlena u javnim službama“ iako su i ona lica zaštićena od raznih oblika diskriminacije. Zaštita se ostvaruje na osnovu njihovog državljanstva.

Ograničenja ovlašćenja iz slobode kretanja odnose se i na radnike iz trećih država, lica bez državljanstva i azilante, bez obzira što žive na teritoriji neke države članice Unije. Ovakvo ograničenje načela slobode kretanja lica karakteriše se kao neskriveni cinizam.

Ipak, pravo na rad u nekim državama članicama Evropske unije u najnovije vreme proširuje se i na azilante. Prema najnovijoj praksi u Nemačkoj, Socijaldemokratska koaliciona vlada kancelara Šredera odlučila je da stavi van snage zabranu za rad za azilante i izbeglice, čime se stvaraju mogućnosti da više od sto deset hiljada stranaca legalno može da traži plaćene poslove u Nemačkoj. Naravno, prednost u zapošljavanju određena je konkurencijom između kandidata Nemaca i lica koja imaju pasoš Evropske unije. Znači, pravo na rad ostvariće azilant ili izbeglice pod uslovom da nema zainteresovanih i kvalifikovanih lica sa tržišta rada Evropske unije. Uglavnom, reč je o slabije plaćenim poslovima i radu pod nepovoljnim uslovima. Slična je situacija i sa položajem radnika iz trećih zemalja.

Osim personalnog ograničenja, sloboda kretanja lica ograničena je i u funkcionalnom pogledu. U funkcionalnom smislu, sloboda kretanja ograničava se ekonomskim razlozima. Naime, neograničeno korišćenje slobode kretanja lica dovelo bi do velikih imigracija iz nerazvijenih država u razvijenije države članice Evropske unije, što bi sigurno dovelo do neizglednih demografskih poremećaja, a što bi, u krajnjoj liniji, slabilo ekonomski autoritet „petnaestorice.“ Ovaj razlog se često u praksi isticao, a postojala su i mišljenja da ponuda za posao mora da je sačinjena pre nego što je radnik ušao na teritoriju određene zemlje. Drugim rečima, radnik ne sme da uđe u zemlju i da traži posao, već je ponuda za zasnivanje radnog odnosa morala da postoji ranije. Savet ministara je 1968. godine doneo i Odluku kojom će se boravak u zemlji ograničava na tri meseca za traženje posla, pod uslovom da se ne oslanja na budžet zemlje prijema.⁵

Danas, suštinu načela slobode kretanja lica čini pravo svih lica država članica Unije da slobodno i dobrovoljno traže posao, da budu nagrađena i da koriste druge uslove rada i zapošljavanja bez obzira čije državljanstvo imaju. Na prvi pogled, moglo bi se reći da na tržištu rada u Evropskoj uniji, shodno odredbi čl. 39 tačka 2. Ugovora o osnivanju, ne postoje oblici diskriminacije u pogledu ostvarivanja prava na rad. Odredbe ovog ugovora su direktno primenljive na sve države članice i njihove pravne sisteme, sa pravnom snagom jačom od nacionalnih propisa.⁶

Međutim, mora se istaći da na jedinstvenom tržištu radne snage u Evropskoj uniji postoje brojne barijere u slobodnom protoku radnika, čime se ograničava ostvarenje prava na rad. Barijere su, uglavnom, dvostruke. S jedne strane, one su prisutne u zakonskoj regulativi pojedinih država, a sa druge strane, neformalne su i najčešće se manifestuju kroz tzv. implicitne troškove (reč je, uglavnom, o troškovima adaptacije na novu radnu

⁵ Wilkinson, B., *Free Movement of Workers: Nationality, Discrimination and European Citizenship*, London, 1996.

⁶ Brković, R., Urdarević, B., nav. delo, str. 786.

snagu i životnu sredinu). Ove barijere su diskriminatorne prirode i odnose se kako na lica u okviru Unije, tako i na druga zainteresovana lica, posebno imigrante van tržišta zemalja članica Evropske unije.

Postojanje navedenih formalnih i neformalnih oblika diskriminacije proizlazi iz pravno nedefinisane imigracione politike Evropske unije. Brojni su primeri koji ukazuju na postojanje restriktivnih mera o zapošljavanju lica koja su iz država članica Evropske unije. Naročito su zatvorene za zapošljavanje stranaca privrede Španije i Grčke. U Španiji 99,8% čine državljani Španije, a samo 0,2% čine zaposleni iz drugih zemalja. Elementi nacionalnog protekcionizma su prisutni na liberalnom tržištu radne snage u Evropskoj uniji.

Komunitarno pravo nije uspešno da garantuje ista prava pri zapošljavanju domaće radne snage i zapošljavanju radnika drugih država članica Unije. Naime, još uvek postoje određeni oblici nejednakog tretmana, koji proističu iz državljanstva. Brojni su radni sporovi koji se pokreću kod suda prve instance ili kod Specijalizovanog radnog suda. Sporovi se najčešće vode pri ostvarivanju pojedinih prava članova porodice zaposlenog radnika. Razni vidovi diskriminacije postoje pri ostvarivanju prava na zaradu i dobit. Tipičan primer je spor *Levin v. Staatssecretaris*.⁷ Gospođa Levin je po nacionalnosti Engleskinja, a udata je za Južnoafrikanca. Predmet spora je dobijanje boravišne dozvole. Holandski sud je odbio zahtev zato što gospođa Levin nije bila zaposlena, a posao koji bi se u dogledno vreme obezbedio ne bi donosio veliku zaradu, jer se radi o privremenom radnom odnosu. Nakon žalbe, Holandski sud je predmet prosledio Evropskom sudu. Od ovog suda je zahtevano da se pravno precizira pojam „radnik“, a u skladu sa holandskim pravom. Prema holandskom pravu, lice koje zarađuje manje od minimalne plate je socijalni problem. Evropski sud pravde se izjasnio odlukom da su članom 39. Ugovora o osnivanju zajednice zaštićeni i radnici koji obavljaju privremene i povremene poslove i time žele da ostvare dodatne prihode. Ovom odlukom je bila sprečena svaka dalja diskriminacija po tom osnovu.

Dosta je primera koji upućuju na postojanje raznih vidova diskriminacije pri ostvarivanju prava na rad. Sporovi su najčešći pri ostvarivanju prava bračnog druga, a razlog koji se navodi za neudovoljavanje zahtevu je nacionalna pripadnost, iako se brojnim propisima zabranjuje diskriminacija zbog nacionalne pripadnosti.

Treba istaći da se na osnovu Direktive br. 1612/68 i uputstava donetim nakon toga zabranjuje ograničavanje prava na izbor zanimanja i zaposlenja. Zabrana se posebno odnosi na postupak oglašavanja slobodnih radnih mesta i na propisivanje posebnih medicinskih i drugih podobnosti, kojima se građani drugih država dovode u nepovoljniji položaj u odnosu na domaće državljane. Određene mere diskriminacije postoje i pri pružanju dokaza o ispunjavanju posebnih uslova, da bi se otežao postupak registracije kod biroa za zapošljavanje. Diskriminacija postoji i pri primeni određenog boravišnog vremena na teritoriji države koja je oglasila slobodno radno mesto. Česti su primeri diskriminacije koji se ogledaju i u traženju određenog procenta zaposlenih domaćih državljana da bi se zaposlio imigrant – lice koje je državljanin države članice Evropske unije, ali ne i državljanin države koja je oglasila slobodno radno mesto.

Osim individualne diskriminacije postoje i razni oblici otvorene i prikrivene kolektivne diskriminacije. Najtipičniji primer je antisindikalna diskriminacija, koja se manifestuje, između ostalog, i kroz potpuno ili delimično zatvaranje dela preduzeća ili celog preduzeća, kao i kroz preduzimanje određenih mera poslodavca koje nemaju jasnu pravnu prirodu i zato su na granici diskriminacije.

⁷ Case 53/81 *Levin v. Staatssecretaris van Justitie* (1982) ECR 1035.

Kolektivne diskriminacije ima i pri davanju grupnih nezakonitih otkaza ugovora o radu. Naime, česti su slučajevi diskriminacije u multinacionalnim kompanijama. Prime-nom instituta „seljenje kapitala“ u profitabilnije krajeve i multinacionalne centre finansij-ske moći, poslodavci posežu za nepopularnom merom – kolektivno otpuštanje radnika.

Ova mera se pravno teško može braniti i sigurno dovodi ne samo do individualne, već i do kolektivne diskriminacije, koja u određenom socijalnom okruženju može da pro-uzrokuje neželjene posledice.

U praksi se često postavlja problem zaštite od raznih vidova diskriminacije. Neop-hodno je da se u postupku ostvarivanja prava na rad više poštuju konvencije i preporuke Međunarodne organizacije rada koje regulišu slobodan izbor zanimanja i zaposlenja. Na-cionalnim propisima treba stvoriti određene mehanizme za zaštitu od diskriminacije, a mnogo veći značaj treba dati savetu zaposlenih, fabričkim sindikatima i internim oblici-ma zaštite. U praksi, dobro organizovani, jaki i autonomni sindikati najbolji su garanti za sprečavanje diskriminacije.

Princip antidiskriminacije se nameće kao adekvatan instrument kojim će se preva-zići postojeće barijere ka slobodnom kretanju radnika, a sa druge strane, priznaće se nad-ležnost zemalja članica u oblastima vezanim za trgovinu i usluge. Ipak, potrebno je mno-go više od postojećih deklaracija i propisa da bi se princip nacionalnog državljanstva za-menio pojmom evropskog građanina, što bi bio jedini pravi put u rešavanju mnogih so-cijalnih problema u zemljama članicama Evropske unije.

Neuvažavanje međunarodnih radnih standarda u zapošljavanju može odvesti i Srbiju i Crnu Goru i Republiku Srpsku sve dalje od mesta koje treba da im pripadne na razvijenom tržištu Evropske unije. Neophodne promene u sferi rada treba što pre preduzeti radi posti-zanja uspešne i potpune politike zapošljavanja radnog čoveka i njegovog socijalnog miljea.

Očekivanja analitičara da će se integracijom evropskih tržišta i slobodnim kreta-njem radne snage otvoriti veliki broj radnih mesta ili pak stabilizovati broj postojećih iz-gleda da su bila nedovoljno utemeljena. Naime, prema zvaničnoj evidenciji, od Sicilije do Laponije je 12,5 miliona nezaposlenih ljudi. Takođe, nije verovatno da će očekivani ekonomski oporavak eurozone izazvati veće otvaranje novih radnih mesta.

Prema prognozama analitičara koji prate ovu oblast, nezaposlenost u dvanaest dr-žava koje imaju zajedničku valutu samo će skromno opasti na oko 7,5 odsto u narednih pet godina, odnosno do 2008. godine, ukoliko vlade ovih zemalja ne učine više na planu deregulacije svojih tržišta rada, saopštila je OECD (Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj).

Podaci Eurostata pokazuju da je u junu tekuće godine bilo 8,9 odsto nezaposlenih, a ako se ništa ne promeni, OECD predviđa da će stopa nezaposlenosti biti, u proseku, 8,25 odsto u periodu od 2003. do 2008. godine, prema izjavi Lorensa Buna, ekonomiste zaduženog za eurozonu u Organizaciji za ekonomsku saradnju i razvoj sa sedištem u Pa-rizu. Poređenja radi, za isti taj period u SAD projektovana je stopa od 5,5 odsto.⁸

Stoga, isplate materijalne pomoći odnosno naknade za nezaposlenost nastaviće kontinuiran i žestok pritisak na evropske javne budžete, a kontinent će i dalje limitirati i ometati ugrađena kočnica i projekcija rasta.

U Nemačkoj, primera radi, ima više od četiri miliona nezaposlenih. Najsnažnija i najjača evropska privreda ne može očekivati potrošački preokret koji bi je izvukao iz go-tovo trogodišnje stagnacije. „Čak i ako dođe do snažnog povećanja rasta, otvaranje no-vih radnih mesta biće beznačajno“, rekao je glavni ekonomista u agenciji NTC Risrč.

⁸ Bjelajac, Ž., *Pravo na rad*, Beograd 2003, str. 127.

Analitičari zapažaju da je otvaranje novih radnih mesta u Evropi i dalje preskupo, komplikovano, rizično, zato su kompanije toliko i skeptične pa ne zapošljavaju nove radnike.

Međutim, vodeći indikatori, poput nemačkog indeksa poslovne klime IFO, počeli su da predviđaju oporavak, što je malo inkompatibilno jer su veliki poslovni sistemi najavili nova otpuštanja radnika.

Kompanija „Simens“ AG saopštila je da ukida 2300 radnih mesta u svojoj jedinici za proizvodnju mobilnih telefona, od čega će 500 biti u Nemačkoj. I kompanije koje se bave elektronikom „Epkos“ AG takođe su izjavile da će redukovati broj radnih mesta kako bi se smanjili troškovi.

Imajući sve to u vidu, kao i izraženi skepticizam prema rastu, znači da visoki troškovi rada i dalje blokiraju zapošljavanje.

U eurozoni porezi, doprinosi i ostale dažbine pojednu više od 40 odsto bruto plata. U SAD-u to je manje od 30 odsto.

Evropske kompanije su i pored skepticizma i visokih troškova, suočene sa još jednim balastom – visokim i strogim pravilima zaštite radnih mesta, što ih naravno odvraća od zapošljavanja radnika, jer bi se kasnije suočili sa problemima u vezi s otpuštanjem.

Nezaposleni, pak, sa druge strane, koriste prilično visoke naknade u jednom broju zemalja pa odbijaju nisko plaćene poslove.

Zapaža se da Nemačka ima prilično izražene probleme u ovom domenu pa će se, po najavama, u navedenom periodu sprovesti ozbiljne i znatne promene. Reč je o labavijoj zaštiti radnih mesta, smanjenju broja radnika i snažnijem pritisku na nezaposlene da prihvate posao. Slične mere 80-tih godina sprovela je i Britanija, ali one su bile korenitije od ovih u Nemačkoj koje su po svom obimu skromnije i predstavljaju pravi potez koji ipak neće izazvati željeni oporavak koji se najavljuje.

Takođe, upečatljiv problem je i pokretljivost radne snage koja je prilično neujednačena i koja se delimično ogleda u širokom opsegu stopa nezaposlenosti – od 3,7 odsto u Luksemburgu do 11,7 odsto u Španiji. Francuska i Nemačka su na drugom mestu sa 9,4 odsto, prema podacima Eurostata za jun tekuće godine.⁹

Kulturne i jezičke prepreke su očigledne i one mogu uticati ili odvratiti francuskog ili španskog lekara da otvori ordinaciju, primera radi, u Helsinkiju, pa je stoga malo verovatno da će stepen i intenzitet pokretljivosti ikada biti izražen onoliko kao u SAD-u.

Međutim, mora se priznati da evropske vlade doprinose da se ne rešavaju određeni problemi koji, tako nagomilani, iniciraju nove probleme, jer prepreke poput nedostataka prenosivih fondova i problemi u vezi sa prekograničnim priznavanjem kvalifikacija za posao su više nego upečatljivi.

U međuvremenu SAD, poznate po niskim troškovima rada i fleksibilnom tržištu rada, pokazuju znake ekonomskog oporavka bez masovnog otvaranja novih radnih mesta.

Činjenica je da se najveće svetske privrede, kakve su Evropa i SAD, suočavaju sa konstantnim problemom dugoročnog odlivanja industrijskih poslova u zemlje sa niskim troškovima, poput Kine, dok su radna mesta u vezi sa softverom i podrškom otišla u Indiju.

„Industrijska radna mesta se tope u korist proizvođača sa niskim troškovima u Aziji. Nije verovatno da će se ova radna mesta vratiti kada oporavak započne,“ rekao je Lakšman Ačutan sa njujorškog Instituta za istraživanje ekonomskog ciklusa (ECRI), i zato je to opterećenje i rizik za Italiju, Nemačku i Španiju pošto je više od 30 odsto njihove radne snage zaposleno u industriji.

⁹ Isto, str. 129.

Prema procenama OECD-a, eurozona će moći da kreira nova radna mesta sledeće godine ako se ispune očekivanja i predviđanja rasta od 2 odsto, ali sumnje u to koliko će oporavak biti izražen i postojan i dalje su prisutne. Ačutan je rekao da je dugoročni indeks ECRI-a, koji predviđa za period od 9 do 12 meseci, i dalje slab za Nemačku, na koju otpada trećina proizvodnje u eurozoni, te je glavni problem koji sve ometa u ovom trenutku Nemačka. Ona je naročito limitirana onim što je postalo još jedan evropski strukturalni problem – Paktom o stabilnosti i rastu Evropske unije, koji od država zahteva da svoje budžetske deficite ograniče.

Nemačka i Francuska već treću godinu za redom rizikuju da probiju pakt, ali ipak ostaju ograničene njime, što suzbija njihovu sposobnost da kopiraju SAD i potrošnjom se izvuku iz stagnacije. „Ova ograničenja su prilično restriktivna sa tačke gledišta stvaranja radnih mesta,“ naglasio je Dankan Kembel, direktor Sektora za strategiju zapošljavanja u Međunarodnoj organizaciji rada.

Dakle, i najoptimističniji analitičari su skeptični u pogledu nekog snažnijeg pomaka, a saglasni u tome da je, na osnovu brojnih pokazatelja, izvesno da će nezaposlenost u ovom obimu biti izražena u eurozoni još najmanje pet godina.

Željko Bjelajac Ph.D.

Uniform market, free movement of manpower and the problem of unemployment in the European Union

A b s t r a c t

The right to work is one of the most important rights on the territory of fifteen member states of the European Union. The initiative for free movement of manpower started in 1951 through establishing European Community for coal and steel. With the Contract on Establishing European Economic Community in 1957 free movement of manpower was declared. In 1997 a great change in Europe happened through the adoption of the Contract in Amsterdam when the member countries renounced great part of their sovereignty by shifting their competence on european level. The word “worker” usually refers to all those who are employed in so called “independent professions” and work for somebody for a certain financial reward, regardless to the kind of work, or legal base of their involvement. Today, free movement of manpower means that all living in the European Union are free to find a job, to be rewarded and to find other working conditions regardless to their citizenship.

Key words: worker, right to work, discrimination, free movement, international organization

Literatura

1. Bjelajac, Ž., Pravo na rad, Beograd, 2003.
2. Lubarda, B., Slobodno kretanje radnika u Evropskoj zajednici, Beograd, *Pravni život*, 1996.
3. Brković, R., Urdarević, B., Načelo slobode kretanja radnika u Evropskoj uniji, *Pravni život*, Beograd, br. 10/2002.
4. Vukadinović, R., Načelo slobode kretanja lica u Evropskoj ekonomskoj zajednici, Beograd, *Pravo i privreda*, br. 7-8/93.
5. Wilkinson, B., *Free movement of Workers: Nationality, Discrimination and European Citizenship*, London, 1996.
6. Internet, www.oup.co.uk/pdf/bt/craig/ch17.pdf