

Poglavlje 4.

SLOBODA KRETANJA RADNIKA U PROŠIRENOJ EUROPSKOJ UNIJI I NJEZIN UTJECAJ NA HRVATSKU

Mirta Kapural*
*Agencija za zaštitu tržišnog natjecanja
Zagreb*

SAŽETAK

U radu se obrađuje sloboda kretanja radnika u kontekstu proširenja EU, s posebnim naglaskom na tranzicijskom razdoblju. Cilj je predstaviti dva temeljna izazova s kojima će se Hrvatska susresti tijekom pristupnih pregovora, a obrađeni su u poglavlju koje uređuje slobodu kretanja radnika. Izazovi su usklađivanje zakonodavstva i tranzicijsko razdoblje za slobodu kretanja radnika nakon pristupanja Hrvatske Uniji.

U vezi s usklađivanjem zakonodavstva rad daje pregled propisa EU i hrvatskih zakona kojima se uređuje sloboda kretanja radnika. Za razumijevanje utjecaja kretanja radnika u proširenom EU na Hrvatsku nužno je imati uvid u trendove kretanja radnika u EU i u Hrvatskoj. Tranzicijski aranžman dogovoren s novim članicama EU drugi je važan element koji treba uzeti u obzir jer bi sličan tranzicijski aranžman mogao biti predložen i Hrvatskoj tijekom pregovora za pristupanje EU.

Ključne riječi:

Europska unija, kretanje radne snage, migracije, pregovori, proširenje Europske unije, tranzicijsko razdoblje, zapošljavanje

* *Autorica zahvaljuje anonimnim recenzentima.*

UVOD

Sloboda kretanja radnika svrstava se među temeljna načela EU i jedna je od četiri slobode unutarnjeg tržišta, a istodobno je među najvažnijim pravima Zajednice. Sloboda kretanja radnika uobičajeno je povezana s nizom pitanja kao što su sloboda kretanja i boravka tijekom zaposlenja u drugoj državi članici, prava iz socijalne sigurnosti, uzajamno priznavanje kvalifikacija, građanska prava i državljanstvo EU. Hrvatska će kao zemlja kandidatkinja uskoro započeti pregovore o članstvu u EU. Poglavlje II. pregovora o slobodi kretanja osoba obuhvaća i slobodu kretanja radnika.

Svrha je ovog rada predstaviti dva temeljna izazova s kojima će se Hrvatska susresti tijekom pregovora o navedenom poglavlju: usklađivanje zakonodavstva i tranzicijsko razdoblje koje će EU zahtijevati za kretanje hrvatskih radnika nakon pristupanja Hrvatske EU. U radu se obrađuje sloboda kretanja radnika u kontekstu proširenja EU, s posebnim naglaskom na tranzicijskom razdoblju. U prvom dijelu teksta daje se kratak prikaz pravne osnove slobode kretanja radnika u EU i utvrđuje ostvarivanje slobode kretanja radne snage unutar EU. Drugi se dio bavi razinom kretanja radne snage između novih i starih država članica EU¹ te se analizira mobilnost radnika u pojedinim državama. Kao primjeri navedene su Slovenija, Austrija i Mađarska. Te su države članice EU izabrane zbog zemljopisne blizine Hrvatskoj i zbog njihova iskustva u pristupanju EU. Treći dio teksta usredotočen je na tranzicijsko razdoblje koje je nezaobilazan zahtjev EU za radnike iz novih država članica. S obzirom na to da se s velikom vjerojatnošću može pretpostaviti kako će i od Hrvatske biti zatraženo tranzicijsko razdoblje, to poglavlje obrađuje tranzicijski aranžman dogovoren u posljednjem krugu proširenja EU i objašnjava što to znači u praksi. Obrazlaže se i stanje pregovora o slobodnom kretanju radnika s Bugarskom i Rumunjskom zbog mogućnosti pristupanja tih zemalja EU zajedno s Hrvatskom. Četvrti dio teksta obrađuje trenutačnu situaciju u Hrvatskoj prikazujući pravni okvir, aktualne trendove zapošljavanja i mobilnost hrvatskih radnika. U posljednjem dijelu rada objašnjava se utjecaj tranzicijskih aranžmana novih država članica EU na Hrvatsku i daju određene preporuke.

PRAVNO UREĐENJE I ZAHTJEVI ZA SLOBODOM KRETANJA RADNIKA U EUROPSKOJ UNIJI

Pravna osnova

Slobodno kretanje radnika uređeno je odredbama Ugovora o Europskoj zajednici, čl. 39-42, glava III – Slobodno kretanje osoba, usluga i kapitala.ⁱⁱ Navedene odredbe Ugovora o temelje se na načelu nediskriminacije na osnovi državljanstva za radnike iz država članica s obzirom na njihovo zapošljavanje, naknadu i ostale uvjete rada i zapošljavanja. Sloboda kretanja radnika uređena je i sekundarnim zakonodavstvom EU koje obuhvaća velik broj direktiva i uredbi. Direktive i uredbi koje uređuju slobodu kretanja radnika i njihovih obitelji posebno su važne jer su upravo one omogućile praktičnu provedbu te slobode.ⁱⁱⁱ

Sudska praksa Suda Europskih zajednica također je važan izvor pravila o slobodi kretanja radnika. Mnogobrojnim presudama i širokim tumačenjem odredbi koje uređuju područje slobode kretanja radnika Sud Europskih zajednica dao je osobito velik doprinos razvoju tog dijela europskog prava.^{iv}

Europske sporazume koji su bili pravna osnova odnosa između Europske zajednice i njezinih država članica i zemalja kandidatkinja potrebno je spomenuti kao važan pravni izvor za nove države članice. Ekvivalent za Hrvatsku jest Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju (SSP).

Prema odredbama opisanih pravnih propisa EU, radnik koji seli u drugu državu članicu ima određena prava. Ta prava ponajprije znače:

- pravo na rad bez radne dozvole (osim radnika iz novih država članica koje su obuhvaćene tranzicijskim razdobljem),
- jednakost postupanja u zapošljavanju kao s državljanima članice u kojoj se rad obavlja,
- pravo na jednake socijalne pogodnosti kakve imaju i državljani članice u kojoj se radnik zapošljava,
- pravo članova obitelji da se pridruže radniku i da primaju naknadu za obitelj,
- potpuna koordiniranost sustava socijalne sigurnosti (mirovinska prava i doprinosi za socijalnu sigurnost),
- uzajamno priznavanje kvalifikacija.

Ta široka paleta prava državljana država članica potvrđuje važnost slobode kretanja radnika kao jednoga od temeljnih prava EU. Cilj navedenih prava jest i poticanje mobilnosti radne snage između država članica EU, što je važan činitelj ostvarivanja unutarnjeg tržišta.

Kretanje radne snage u Europskoj uniji

Radnu snagu u EU karakterizira mala prostorna i profesionalna pokretljivost. Između 1991. i 2001. godine samo je 15% državljana EU promijenilo mjesto boravišta radi zaposlenja u drugoj državi članici (European Commission, 2004a). Zapošljavanje u drugoj državi članici kao razlog za migraciju zabilježen je većinom u južnim članicama EU – Italiji (61%), Portugalu (46%) i Španjolskoj (30%). U 2001. Velika Britanija i Švedska imale su najveći postotak mobilnosti radne snage (oko 2%) dok su radnici iz Grčke i Španjolske pokazali vrlo nizak stupanj mobilnosti.^v Danas samo 2% radne populacije EU radi u drugoj zemlji članici. Prema tome, zajamčena sloboda kretanja radnika i stručnjaka iz EU nije potpuno iskorištena. Pri planiranju odlaska u drugu državu članicu državljani EU još uvijek nailaze na pravne, praktične i administrativne prepreke. Niska razina mobilnosti radne snage između država članica identificirana je kao jedna od tih prepreka. Ostale su prepreke dugački administrativni postupci, nepotpuna provedba propisa, nedostatak potrebnih informacija o pravima radnika koji sele u drugu državu članicu, nedostatna suradnja između država članica i niska razina sudjelovanja u procesu cjeloživotnog obrazovanja.

Nizak stupanj mobilnosti radne snage u EU ima negativne posljedice na gospodarski rast, zaposlenost i stručnu osposobljenost radne snage. EU, svjestan navedenog problema, nastoji ukloniti spomenute prepreke različitim mjerama kojima je cilj poboljšati stanje zaposlenosti i potaknuti mobilnost radne snage. Donošenje Akcijskog plana o stručnoj osposobljenosti i mobilnosti (European Commission, 2002a) i Izvješća o provedbi toga Plana (European Commission, 2004a), uspostavljanje portala s informacijama o kretanju unutar EU radi zaposlenja, samo su neke od poduzetih mjera.^{vi} Stare države članice također su poduzele nacionalne mjere kako bi poboljšale geografsku mobilnost radne snage. Navedene nacionalne mjere obuhvaćaju aktivnosti sektorskog zapošljavanja (Austrija), posebnu potporu za poticanje mobilnosti nezaposlenih radnika (Njemačka i Švedska), promicanje mobilnosti unutar javne uprave (Danska i Portugal). Nedovoljna migracija radne snage uzrok je nedostatka potrebnih stručnjaka u nekim starim državama

članicama. Za stvaranje konkurentnoga europskog tržišta rada nužno je povećati mobilnost radne snage, a upravo stručnjaci i radnici iz novih država članica mogu bitno pridonijeti tome. Slično se može zaključiti i u vezi s nezaposlenošću. Naime, prosječna stopa nezaposlenosti u starim državama članicama (uzimajući u obzir i razlike među njima) iznosi 9%, što je više nego nezaposlenost u nekim novim članicama EU – Češkoj 7,8%, Mađarskoj 5,9 % i Sloveniji 6,8% (ILO, 2003). Prema tome, pozitivno je obilježje migracije radne snage u EU niža stopa nezaposlenosti, koja daje daljnji poticaj gospodarstvu i konkurentnosti unutarnjeg tržišta. Iz svega navedenoga proizlazi zaključak da je EU potrebna mobilnija radna snaga kako bi uspostavio ravnotežu svojega tržišta rada i kako bi potpuno ostvario slobodu kretanja radnika nakon proširenja. Povećana mobilnost radne snage prouzročit će veću raznolikost, stvoriti više poslova, potaknuti veću zaposlenost i imati pozitivan učinak na gospodarstvo EU.

MIGRACIJE RADNE SNAGE IZMEĐU NOVIH I STARIH DRŽAVA ČLANICA

Hoće li pristupanje Europskoj uniji prouzročiti migracije u stare države članice?

Nezaposlenost, nedostatak poslovnih mogućnosti i niska primanja u zemlji emigracije činitelji su koji obično potiču migracijske trendove (Werner, 1994). Promatranjem zemalja u tranziciji zamjećuje se da nezaposlenost djeluje obeshrabrujuće na cjelokupnu migraciju, a gospodarski slabije razvijena područja pokazuju vrlo nizak stupanj mobilnosti radne snage (Fidermuc, 2001). Uobičajeno je da u situaciji visoke nezaposlenosti ljudi strahuju od migracije kao sile koja će stvoriti još veću nezaposlenost (Mayhew, 1998). Stoga je mobilnost radnika migranata iz novih država članica bila niska usprkos razlikama u plaćama i stopi nezaposlenosti u usporedbi sa starim državama članicama. Uspoređujući spremnost na migriranja između starih i novih država članica, proizlazi da su neke stare države članice (npr. Portugal) pokazale znatno veću sklonost emigraciji nego nove države članice. Geografska blizina još je jedan bitan element migracija. Primjeri Austrije i Njemačke kao glavne imigracijske destinacije za državljane novih članica to jasno pokazuju. Tako je u 2000. godini 80% zaposlenika koji su emigrirali iz Srednje i Istočne Europe boravilo u Austriji i Njemačkoj (Boeri i Brücker, 2000). Najveći migracij-

ski potencijal potječe iz Poljske (gotovo polovica radnika iz novih država članica), Rumunjske (17%), Češke i Slovačke (11% zajedno) i Bugarske (9%). Tijekom procesa pristupanja EU broj osoba iz srednje i istočne Europe zaposlenih u tadašnjim članicama EU bio je velik, no zbog gospodarskog napretka tih zemalja znatno je pao tijekom godina (sa 850.000 devedesetih na 250.000 na početku 2000). Prema tome, usprkos razlici u plaćama i stopi nezaposlenosti u odnosu prema starim državama članicama, procjene o emigracijama iz novih država članica ostaju ispod razine koje se EU pribojavao. Migracija iz novih država članica nije nikada bila tolika da bi imala ozbiljniji utjecaj na zapošljavanje i stanje tržišta rada u starim državama članicama. Naprotiv, istraživanja i brojčane procjene upućuju na zaključak da proširenje članstva neće prouzročiti znatnije poremećaje na tržištu rada starih država članica. Prema provedenim istraživanjima proizlazi da samo 1% radne populacije iz novih država članica ima čvrstu namjeru iskoristiti prednosti slobode kretanja nakon proširenja EU. Očekivana migracija nakon proširenja EU procjenjuje se na 200.000 radnika u godini iz novih država članica, s tendencijom pada na 85.000 nakon deset godina (Boeri i Brücker, 2000). S obzirom na daljnji porast privremene migracije u odnosu na trajnu može se pretpostaviti da će se privremena migracija radne snage nastaviti u graničnim regijama (svakodnevno putovanje na posao, sezonski poslovi) i u susjednim zemljama.^{vii} Osobito je važno spomenuti i mogućnost da mnogi radnici i stručnjaci iz starih država članica emigriraju u nove države članice (kao u Češkoj i Poljskoj) i utječu na njihova tržišta rada. Uzimajući pri tome u obzir i elemente kao što su porast plaća, povećanje stranih ulaganja, bolje poslovne mogućnosti, niže stope nezaposlenosti, jezične barijere i tradicionalno snažnije veze s domovinom novih članica, očito je da pristupanje novih država članica Uniji kao posljedicu neće donijeti veliko pritjecanje radnika iz srednje i istočne Europe. Naprotiv, moguće je da će stare države članice profitirati od imigracija visokoobrazovanih profesionalaca iz novih država članica. Potencijalni radnici migranti iz novih država članica pretežito su mlađi, visokoobrazovani profesionalci koji donose korist zemljama u koje dolaze raditi. Slijedom toga, nove bi se države članice mogle suočiti s problemom tzv. odljeva mozgova i s rizikom gubitka najbolje mlade i visokoobrazovane radne snage.

Primjeri Slovenije, Austrije i Mađarske

Slovenija je jedna od najuspješnijih novih država članica EU. Stopa nezaposlenosti u Sloveniji iznosi 6,8%, što je niže od Njemačke, u ko-

joj je 9,3% ili Italije s 8,7% (ILO, 2003). U prvoj polovici 2004. u Sloveniji je bilo 780.000 zaposlenih osoba (Statistical Office of the Republic of Slovenia, 2004). Od 2003. godine nedostatak slovenskih radnika uzrokovao je povećanu potrebu za stranim radnicima u sektoru usluga, graditeljstva i poljoprivrede. Sezonski poslovi u poljoprivredi bili su pretežito koncentrirani u regijama koje graniče s Hrvatskom. Većina stranih radnika u Sloveniju dolazi iz Bosne i Hercegovine (19.000), Hrvatske (6.900) te Srbije i Crne Gore (6.500). Samo je 779 radnika iz zemalja EU bilo registrirano u Sloveniji tijekom 2003. godine (Employment Service of Slovenia, 2003). Imajući na umu potražnju stranih radnika u Sloveniji i ulazak Slovenije u EU, broj tih radnika (uključujući i one iz novih država članica) mogao bi narasti. Što se tiče slovenskih radnika u inozemstvu, do njezina pristupanja EU migracije iz Slovenije bile su neznatne. Slovenci su na temelju ugovora o zapošljavanju najviše radili u Njemačkoj, obavljajući pretežno sezonske poslove ili su se stručno usavršavali. Pristupanje Slovenije EU značit će za slovenske državljane veće mogućnosti zapošljavanja u drugim državama članicama EU te ih motivirati na prihvaćanje novih poslova u EU. Međutim, ta motivacija može utjecati i na migracije među novim državama članicama jer među tim državama nema ograničenja u slobodnom kretanju radnika. U odnosu prema starim državama članicama, zbog primjene tranzicijskog razdoblja i obveze posjedovanja radne dozvole mala je vjerojatnost da će se pojačati migracija slovenske radne snage.

Mađarska ima 10 milijuna stanovnika s ukupno 3.900.000 zaposlenih i 245.000 nezaposlenih osoba u 2003. (Hungarian Statistical Office, 2003). Stopa nezaposlenosti iznosi 5,9%, što je znatno niže od već spomenutog prosjeka nezaposlenosti EU od 9% (ILO, 2003). Procijenjena migracija radne snage iz Mađarske nakon pristupanja EU ostaje vrlo malena, a pretežno je orijentirana na susjednu Austriju. Migracijski potencijal iz Mađarske u Austriju nakon pristupanja Mađarske EU procjenjuje se na 4.000 radnika u godini. Nizak stupanj mobilnosti radne snage i bolje plaće u Mađarskoj osnovni su razlozi zbog kojih će broj mađarskih radnika u Austriji ostati ujednačen s potrebom za stranom radnom snagom na austrijskom tržištu rada.

Stopu nezaposlenosti u Austriji od 7% (ILO, 2003) prati i potražnja visokokvalificirane radne snage. Zbog toga Austrija nastavlja primjenjivati bilateralne sporazume o prekograničnim svakodnevnim poslovima i stručnom usavršavanju u trajanju od šest mjeseci. Svrha je tih sporazuma daljnje poticanje regionalne integracije sve dok se ne ostvari puna sloboda kretanja radnika. Pristupanje novih država članica EU neće unijeti znatnije promjene, ponajprije zbog petogodišnjega tranzicijskog razdoblja za kretanje radnika. Austrijski zavod za zapošljavanje procijenio je da je

u 2003. bilo manje od 19.000 stranih radnika zaposlenih u Austriji, i to najviše iz Slovenije (oko 6.000), Češke (oko 4.000), Mađarske (oko 8.000), uz i mnogo dnevnih radnika iz Slovačke (Foti, 2003). Nakon pristupanja zemalja srednje i istočne Europe Uniji, potencijalni broj radnika migranata iz tih zemalja u Austriju kreće se od 23.000 do 45.000 godišnje.^{viii}

PRIJELAZNO RAZDOBLJE ZA SLOBODNO KRETANJE RADNIKA

Mobilnost radne snage neizostavna je za uspješno i učinkovito funkcioniranje unutarnjeg tržišta EU, za poticanje zaposlenosti i gospodarski rast, pa se slobodno kretanje radnika izdvaja kao posebno važno i osjetljivo pitanje za EU. Stoga EU obično postavlja određena ograničenja u slobodnom kretanju radnika iz novih država članica. Jedno od njih je tranzicijsko razdoblje. U povijesti proširenja članstva EU tranzicijsko razdoblje u slobodnom kretanju radnika tradicionalno se pojavljuje kao uvjet za nove države članice. Na primjer, Grčka je imala tranzicijsko razdoblje od šest godina za kretanje svojih radnika, koji su u tom razdoblju imali obvezu posjedovati radne i boravišne dozvole, jednako kao i nedržavljeni EU. Slično tranzicijsko razdoblje bilo je određeno i za Španjolsku i Portugal u trajanju od sedam godina, tijekom kojega je radnicima iz tih zemalja bio ograničen slobodan pristup zapošljavanju, a sloboda njihova kretanja postupno je ostvarena. Povijest proširenja EU dokazala je neutemeljenost bojazni da će nakon proširenja doći do velikih migracija radnika iz novih država članica na tržišta rada dosadašnjih članica. Pokazalo se, naprotiv, da emigracija nakon proširenja EU više pokazuje pad nego porast. Usprikos tome, EU i dalje postavlja zahtjev za tranzicijskim razdobljem (najčešće u trajanju do sedam godina) za slobodno kretanje radnika iz novih država članica. Posljednje proširenje EU nije u tome izuzetak pa su nove države članice pristale na tranzicijsko razdoblje za kretanje svojih radnika unutar Unije. Slijedom toga, nužno je uzeti obzir tranzicijsko razdoblje kao važan element s kojim će se Hrvatska susresti tijekom pregovora za pristupanje EU.

Tranzicijski aranžman s novim državama članicama

Pri posljednjem proširenju novim državama članicama, EU je zatražio tranzicijsko razdoblje za slobodno kretanje radnika iz svih ze-

malja pristupnica osim iz Cipra i Malte.^{ix} Glavni razlog za navedeni zahtjev EU jest mogućnost pojačane mobilnosti radne snage koja bi mogla dovesti do poremećaja na tržištima rada pojedinih država članica. Zabrinutost zbog velikog pritjecanja radnika iz novih država članica temelji se na čimbenicima kao što su geografska blizina, razlike u plaćama i u stopi nezaposlenosti u novim državama članicama. Najveća bojazan povezana je sa strahom da će radnici iz novih država članica iscrpiti financijske izvore namijenjene socijalnim pogodnostima koje imaju državljani starih država članica (Boeri, 2004).

Tranzicijski aranžman dogovoren je na sljedeći način.

- Tijekom prve dvije godine nakon pristupanja stare države članice primjenjivat će nacionalne mjere prema novim državama članicama, s konačnim ciljem uspostave neograničenog pristupa svojim tržištima rada.
- Nakon proteka dviju godina države koje su primjenjivale nacionalne mjere dužne su sastaviti izvješća i izvijestiti Europsku komisiju o svojoj namjeri da nastave primjenjivati nacionalne mjere u sljedeće tri godine ili da ukidaju ograničenja. Uz navedeni postupak slijedi i izvješće Europske komisije.
- Nakon pet godina tranzicijsko bi razdoblje trebalo završiti, no ipak ostaje mogućnost da pojedine države članice čija su tržišta rada osobito pogođena produže tranzicijsko razdoblje za daljnje dvije godine.
- Zaštitne klauzule stare države članice mogu primjenjivati sve do isteka sedme godine od pristupanja novih država članica.^x

Većina starih država članica uvela je navedena ograničenja. Austrija i Njemačka najavile su da namjeravaju zadržati ograničenja za ulazak radnika tijekom svih sedam godina. Te su zemlje također uvele posebna ograničenja kao zaštitu za sektore uslužnih djelatnosti njihovih tržišta rada jer postoji opasnost od znatnijih poremećaja u tim sektorima. Dvogodišnje ograničenje rada samo uz radnu dozvolu primjenjivat će se u Francuskoj, Belgiji, Španjolskoj, Italiji i Grčkoj. Portugal je uveo kvote za radnike iz novih država članica, dok je Nizozemska ograničila broj radnika iz novih država članica na 22.000, koji se ne smije prekoračiti tijekom prve dvije godine tranzicijskog razdoblja. Finska će primjenjivati dvogodišnja ograničenja i izdavati radne dozvole samo ako za određeni posao nisu dostupni finski radnici. Zbog zabrinutosti da će migracija radne snage utjecati na njihov socijalni sustav, Danska

i Švedska također će primjenjivati ograničavajuće mjere tijekom dvije godine, uz mogućnost njihova produženja na iduće tri godine. Jedine su iznimke Velika Britanija i Irska, koje su odlučile potpuno otvoriti svoja tržišta rada od prvoga dana pristupanja novih država članica, uz neka manja ograničenja koja se odnose na njihove socijalne programe. Razlog takve odluke jest vjerojatnost da tržišta rada tih zemalja neće biti preopterećena radnicima iz novih država članica. Obje zemlje, Velika Britanija i Irska, imaju visoku stopu zaposlenosti, a Velika Britanija je zemlja koja bi se do 2010. godine mogla suočiti s problemom velikog nedostatka stručne radne snage (Eurostat LFS, 2003). Iz navedenoga slijedi da će nove države članice dobiti puno jamstvo za slobodno kretanje svojih radnika tek 2011. iako pojedine države članice mogu i prije odlučiti da potpuno otvore svoja tržišta rada.

Tranzicijski aranžman u praksi

S praktičnog stajališta, tranzicijsko razdoblje za slobodno kretanje radnika znači da se i nakon pristupanja novih članica Uniji primjenjuje obveza da državljani novih članica posjeduju radne dozvole. Primjerice, u Austriji je poslodavac obavezan zatražiti dodjelu ograničavajuće radne dozvole za državljane iz novih članica, a slobodu kretanja tih radnika potvrđuje Zavod za zapošljavanje. Sličan se postupak primjenjuje i u Njemačkoj. Naime, prema ugovorenom tranzicijskom aranžmanu, državljani novih članica mogu se zaposliti u Njemačkoj samo uz provođenje nacionalnih mjera ili uz uvjete iz bilateralnih sporazuma. Međutim, potrebno je naglasiti da tranzicijski aranžman ne utječe na prava radnika koji već legalno borave i rade u jednoj od starih država članica. Prema tim radnicima primjenjuju se propisi prava Zajednice koji uređuju jednake uvjete rada i korištenja usluga socijalnog sustava. Prema tome, obrazložena ograničenja mogu utjecati samo na pristup tržištu rada. To znači da nakon što je radniku iz neke nove države članice odobren pristup na tržište rada EU kao zaposleniku ili tražitelju posla, nije dopuštena nikakva diskriminacija te osobe odnosno radnika koji je državljanin određene članice EU. Osim toga, potrebno je zapamtiti da nema tranzicijskog razdoblja među novim državama članicama već među njima postoji potpuna sloboda kretanja. Također, nije zatraženo tranzicijsko razdoblje za uzajamno priznavanje kvalifikacija, pa se propisi Zajednice koji uređuju to područje primjenjuju od dana pristupanja novih država članica.^{xi}

Pozitivan ishod tranzicijskih aranžmana

Osim ograničenja koja dogovoreno tranzicijsko razdoblje nameće novim državama članicama, postoje i pozitivne strane pregovora o tranzicijskom razdoblju. Navedene pozitivnosti odražavaju se kao posebna klauzula o mirovanju (*standstill clause*) i kao pravilo o prednosti Zajednice (*community preference rule*). Posebna klauzula o mirovanju zahtijeva da pristup tržištima rada starih država članica ne može biti restriktivniji nego što je bio u trenutku potpisivanja Ugovora o pristupanju (16. travnja 2003.). Pravilo o prednosti Zajednice znači da se poslodavci iz starih država članica obvezuju dati prednost radnicima iz zemalja pristupnica pred radnicima iz ostalih zemalja izvan EU. Štoviše, nove države članice imaju mogućnost primjene recipročnih mjera ograničenja kretanja radnika prema onim starim državama članicama koje su uvele jednaka ograničenja za njihove radnike. Mađarska i Slovenija nove su države članice koje su odlučile primijeniti navedena ograničenja.

Tranzicijsko razdoblje Bugarske i Rumunjske

Pregovori s Bugarskom i Rumunjskom o pristupanju EU započeli su 2000. Trenutačno te zemlje pristupnice nastoje zatvoriti preostala otvorena poglavlja pregovora kako bi bile spremne pristupiti Uniji u 2007. Međutim, kako je napredak u pojedinim područjima bio spor, preostaje vidjeti hoće li te zemlje uspjeti u svojim nastojanjima da postignu cilj u zacrtano vrijeme ili će ih neke druge zemlje kandidatkinje, npr. Hrvatska, preći. Bugarska s 8 milijuna stanovnika i Rumunjska s 21 milijunom među najvećim su zemljama kandidatkinjama, npr. u usporedbi s Hrvatskom ili s novim državama članicama kao što su Malta ili Slovenija. Stopa nezaposlenosti u Bugarskoj od 13% i u Rumunjskoj od 7% (ILO, 2003) više su nego u novim državama članicama. Upravo zbog te činjenice u Bugarskoj i Rumunjskoj vidi se najveći migracijski potencijal nakon proširenja EU. Stoga su tijekom pregovora o poglavlju koje se odnosi na slobodno kretanje radnika te dvije zemlje pristale na ograničenje kretanja njihovih radnika tijekom tranzicijskog razdoblja koje će trajati najmanje dvije godine, a maksimalno sedam godina nakon pristupanja Uniji. Obje zemlje još trebaju uskladiti svoje zakone s propisima EU koji uređuju slobodu kretanja radnika kako bi bile spremne primijeniti te propise do dana ulaska u EU. Glavna primjedba EU odnosi se na propise o uzajamnom priznavanju kvalifikaci-

ja. U vezi s Bugarskom druga se nužna prilagodba odnosi na socijalnu i kulturnu integraciju radnika migranata i članova njihovih obitelji. Za Rumunjsku EU smatra da odredbe njezinih zakona još uvijek ne omogućuju primjenu jednakih uvjeta prema radnicima iz EU.^{xii}

ŠTO HRVATSKA MOŽE NAUČITI OD NOVIH DRŽAVA ČLANICA?

Pravna osnova u Hrvatskoj

Pravna osnova uređenja slobode kretanja radnika između Hrvatske i EU dana je u odredbama SSP-a i relevantnim hrvatskim propisima. SSP uređuje kretanje radnika između Hrvatske i država članica EU u glavi V – Kretanje radnika, poslovni nastan, pružanje usluga, kapital, poglavlju I – Kretanje radnika, članci 45-47.^{xiii}

Odredbe o kretanju radnika temelje se na zabrani diskriminacije na osnovi državljanstva hrvatskih radnika i radnika neke države članice koji su zakonito zaposleni na teritoriju države članice odnosno na teritoriju Hrvatske. Navedena zabrana diskriminacije odnosi se na radne uvjete, naknade za rad ili otpuštanje s posla u usporedbi s državljanima dotične države članice ili s hrvatskim državljanima (čl. 45). U članku 47. utvrđuju se pravila za koordinaciju sustava socijalne sigurnosti za hrvatske radnike i za državljane članica EU. Zakoni kojima se u Hrvatskoj uređuje socijalno osiguranje propisuju jednaka prava za domaće i strane radnike (osim ako međunarodnim ugovorom nije drugačije uređeno). Takva pravna osnova olakšava i provedbu odredbe članka 47. SSP-a. Hrvatska je s članicama EU također sklopila i dvostrane ugovore o socijalnom osiguranju, što odgovara uvriježenoj praksi EU.

Zakon o strancima (NN 109/03) uređuje zapošljavanje, rad, boravak i kretanje stranaca. Navedeni zakon osigurava jednostavniji postupak ostvarivanja prava rada stranaca u Hrvatskoj, a u kontekstu SSP-a omogućuje ispunjavanje preuzetih obveza. Prema tom zakonu stranci imaju obvezu posjedovati radnu dozvolu, a Vlada utvrđuje godišnju kvotu za izdavanje radnih dozvola strancima. U tom smislu zanimljiva je odredba članka 87, stavka 2. Zakona prema kojoj se u tu godišnju kvotu za izdavanje radnih dozvola strancima ne računavaju radne dozvole za radnike strance i članove njihovih obitelji kojima je status reguliran odredbama SSP-a. Drugim riječima, cilj te odredbe očito je ukida-

nje mogućih ograničenja za slobodno kretanje radnika iz EU. Iako je taj zakon dobar primjer usklađivanja s pravnom stečevinom EU, Europska komisija naznačila je potrebu daljnjih prilagodbi hrvatskog zakonodavstva. Predložene prilagodbe odnose se na mogućnost da radnici iz zemalja EU imaju jednak pristup zapošljavanju u Hrvatskoj, bez diskriminacije na temelju nacionalnosti, da rade bez radne dozvole i da im se mogu pridružiti članovi njihovih obitelji, kojima također mora biti dopušteno zapošljavanje bez radne dozvole.^{xiv}

Mobilnost radne snage u Hrvatskoj

Koliko su mobilni hrvatski radnici?

Od približno 4,4 milijuna stanovnika Hrvatske krajem 2003. bilo je 1,4 milijuna zaposlenih osoba i 330.780 nezaposlenih (DZS, 2004). Prema metodologiji Međunarodne organizacije rada, stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj još je uvijek viša od prosjeka EU (14,3% 2003. i 13,8% u prvoj polovici 2004). Mlada i radno sposobna populacija najpogodnija je nezaposlenošću u Hrvatskoj, a 18% nezaposlenih mlade su osobe. U 2003. od ukupno 1,7 milijuna aktivnih stanovnika Hrvatske 47.000 osoba emigriralo je u druge zemlje (DZS, 2004). Ako tu brojku usporedimo sa Slovenijom i Mađarskom, primjećujemo da je u 2003. u Sloveniji od ukupno 2 milijuna stanovnika samo 1.800 Slovenaca emigriralo (Employment Service of Slovenia, 2003). U Mađarskoj unutarnja migracija znatno nadmašuje vanjsku pa je još manji broj Mađara emigrirao u 2003. (Foti, 2003). Iz navedene usporedbe možemo zaključiti da je broj hrvatskih radnika u inozemstvu još uvijek znatno veći nego Slovenaca ili Mađara. Međutim, visoka stopa nezaposlenosti i ostali činitelji koji potiču migracije ipak ne stvaraju toliko veliku mobilnost hrvatskih radnika. Većina hrvatskih građana na radu je u inozemstvu, ali u državama koje su geografski bliže, npr. u Sloveniji, Italiji, Austriji ili Njemačkoj. Krajem 2003. u Sloveniji je bilo zaposleno 6.900 hrvatskih građana, pretežno na sezonskim poslovima (Employment Service of Slovenia, 2003). Pristupanje Slovenije Uniji ima određene praktične posljedice za hrvatske radnike zaposlene u Sloveniji. Prema ugovorenim tranzicijskim aranžmanu s EU, Slovenija mora uvesti određena ograničenja prema radnicima iz zemalja koje nisu članice EU. Posljedica toga je uvođenje kvota za radnike iz zemalja koje nisu članice EU i izdavanje manjeg broja radnih dozvola (17.000) za

2004. Prema tome, manji broj radnika iz Hrvatske imat će mogućnost raditi u Sloveniji kao novoj članici EU. Prema kvoti ugovorenoj između Njemačke i Hrvatske, nezaposleni državljani Hrvatske imaju mogućnost provesti određeno vremensko razdoblje na radu u Njemačkoj. U 2003. Njemačka je sklopila sporazum s Hrvatskom na temelju kojega je odobreno da 500 hrvatskih radnika zaposlenih na privremenom radu u Njemačkoj ima pristup stručnom usavršavanju u trajanju tri godine. Međutim, broj hrvatskih radnika koji su na kraju otišli u Njemačku bio je vrlo nizak. Od ponuđenih 500 mjesta u 2003. samo se 319 hrvatskih građana zaposlilo u Njemačkoj. Iz toga proizlazi da, usprkos boljim plaćama i jednakim uvjetima zapošljavanja kakve imaju i njemački državljani, hrvatski radnici nisu više toliko zainteresirani za privremeni rad u Njemačkoj. Nedovoljno poznavanje njemačkog jezika pojavljuje se kao prepreka u nekim slučajevima, no u drugima se čini da su hrvatski radnici jednostavno manje skloni odlasku u Njemačku. Posljedica toga je moguće smanjenje godišnjih radnih dozvola do ulaska Hrvatske u EU.^{xv}

Strani radnici u Hrvatskoj

Prema broju izdanih radnih dozvola u 2004. bilo je više od 2.000 stranih radnika zaposlenih u Hrvatskoj. U usporedbi sa Slovenijom, koja je imala 30.000 stranih radnika, ili s Austrijom, s 20.000 stranih radnika, proizlazi da Hrvatska ne zapošljava previše stranaca. Međutim, gledajući visoku stopu nezaposlenosti u Hrvatskoj, valjalo bi nastojati da se broj stranih radnika još više smanji u korist zapošljavanja domaćih radnika. Ipak, potražnja poslodavaca za stranim radnicima specijaliziranim za određena zanimanja i dalje raste. Na temelju Odluke Vlade RH o utvrđivanju godišnje kvote radnih dozvola za zapošljavanje stranaca izdano je 2.600 radnih dozvola za strane radnike koji se prvi put zapošljavaju u Hrvatskoj.^{xvi} Najveći broj radnih dozvola izdan je u brodogradnji (1.100), zatim slijedi graditeljstvo (1.000), znanost i obrazovanje (150), turizam (310) i zdravstvo (30). U 2003. godini Hrvatska je izdala radne dozvole radnicima iz 34 zemlje. Većina stranih radnika u Hrvatskoj dolazi iz Bosne i Hercegovine, gdje je stopa nezaposlenosti izuzetno visoka i doseže čak 40% (Central Bank of Bosnia and Herzegovina, 2004).^{xvii} Posljedica toga je velika mobilnost bosanskih radnika prema Sloveniji i Hrvatskoj. Ostali strani radnici u Hrvatskoj dolaze iz Srbije i Crne Gore, Turske, Makedonije, Slovenije i Au-

strije. Broj zatraženih i izdanih radnih dozvola odgovara povećanoj potrebi za sezonskim radnicima u Hrvatskoj (osobito tijekom turističke sezone).

Očekivana kretanja hrvatskih radnika nakon posljednjeg proširenja Europske unije

U ovom je trenutku razina emigracije u Hrvatskoj znatna i još uvijek postoji interes za sezonskim radom u zemljama kao što su Njemačka, Austrija ili Italija. U 2002, uz posredovanje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, 7.700 hrvatskih državljana otišlo je na rad u inozemstvo, a od toga je većina otišla na sezonski rad u Njemačku (HZZ, 2004). Međutim, u posljednje je vrijeme sve manji trend kretanja hrvatskih radnika prema zemljama EU. To je najočitije na obrazloženom primjeru Njemačke, u kojoj je samo 319 radnika iskoristilo priliku koja se nudila za 500 radnika. Nadalje, zapošljavanje hrvatskih radnika u novim zemljama članicama moglo bi biti smanjeno zbog njihovih tranzicijskih aranžmana (kao što je već objašnjeno za Sloveniju). Osim toga, napredak Hrvatske u sljedećih nekoliko godina prije pristupanja EU vjerojatno će još više smanjiti razinu migracije radne snage, što se dogodilo i u ostalim tranzicijskim zemljama. Gospodarski rast, niža stopa nezaposlenosti i sve bliža perspektiva pristupanja EU mogli bi privući više migracijske radne snage u Hrvatsku (većinom iz regije, ali i iz drugih zemalja). Slijedom toga, tijekom procesa daljnje europske integracije nužno je detaljno pratiti migraciju radne snage kako bi se spriječili negativni učinci poput gubitka najboljih stručnjaka ("odljev mozgova") i preopterećenosti domaćeg tržišta rada niskokvalificiranom radnom snagom iz drugih regija. Prema tome, proizlazi da proširenje EU neće utjecati na pojačano kretanje hrvatskih radnika prema zemljama članicama EU.

Utjecaj tranzicijskih aranžmana na Hrvatsku

Uzimajući u obzir tradicionalnu mobilnost hrvatskih radnika u pojedine države članice EU i scenarije prošlih proširenja EU, razvidno je da će EU i pri idućem proširenju tražiti tranzicijsko razdoblje za slobodno kretanje radnika. Tranzicijski aranžman iz posljednjeg proširenja

EU utjecat će i na pregovore s Hrvatskom. Štoviše, može se očekivati da će sličan tranzicijski aranžman iz posljednjeg proširenja EU biti ponuđen i Hrvatskoj. Prema tome, tijekom pregovora o tom poglavlju *acquisa* Hrvatska bi se trebala koristiti primjerom tranzicijskog aranžmana iz Ugovora o pristupanju zemalja srednje i istočne Europe. Tranzicijsko razdoblje dogovoreno na pet godina, uz postupno povećanje slobode kretanja radnika, dobra je početna pozicija u pregovorima. Uzimajući u obzir mogućnost pristupanja Hrvatske Uniji zajedno s Bugarskom i Rumunjskom 2007, važno je da Hrvatska nastavi pažljivo pratiti stanje pregovora s tim zemljama. Još je važnije da Hrvatska nastoji dobiti što povoljniji tranzicijski aranžman prilagođen specifičnostima naše zemlje te da u tom smislu pregovara o već spomenutoj klauzuli o mirovanju, zatim o pravilu prednosti Zajednice i jednakim ograničenjima. U praksi, tranzicijski bi aranžmani s novim članicama mogli utjecati na mobilnost hrvatskih radnika nametanjem određenih ograničenja za radnike iz zemalja izvan EU i pojačanim kretanjem radne snage među novim članicama.

ZAKLJUČAK

Za ostvarivanje unutarnjeg tržišta EU sloboda kretanja radnika izuzetno je važna s gospodarskoga i socijalnog stajališta. Uzimajući u obzir važnost i osjetljivost tog područja za EU, Hrvatska može očekivati da će se susresti s dva glavna izazova tijekom pristupnih pregovora: sa zahtjevom za potpunim usklađivanjem zakonodavstva i zahtjevom za tranzicijskim razdobljem. Status Hrvatske kao zemlje kandidatkinje dokazuje da je integracija već u tijeku i da idemo u dobrom smjeru. U poglavlju o slobodi kretanja radnika to konkretno znači da su neke nužne pravne prilagodbe i praktične mjere već poduzete. Međutim, tek je polovica posla napravljena.

Kao što je i Europska komisija napomenula, potrebno je daljnje usklađivanje zakonodavstva. U tom smislu Hrvatska treba potpuno uskladiti svoje zakonodavstvo s pravnom stečevinom EU i pri tome se posebno usredotočiti na uzajamno priznavanje kvalifikacija i uklanjanje preostalih ograničenja kako bi se postiglo da radnici Unije ne budu diskriminirani. Vlada bi trebala predstaviti mjere za postizanje učinkovite provedbe usklađenog zakonodavstva, i to u obliku nacionalnih strategija, provedbenih planova s uključivanjem svih relevantnih dijelova društva i državnog aparata kao što su ministarstva, instituti, socijalni part-

neri, civilno društvo, pravosuđe i znanost. U gospodarstvu EU, koje je zasnovano na znanju i sektorskim uslugama, nužno je imati konkurentnu i mobilnu radnu snagu. Dakle, u Hrvatskoj je potrebno stimulirati daljnje obrazovanje i stručno usavršavanje kako bismo dobili veći broj konkurentnih visokoobrazovanih profesionalaca i kako bismo poboljšali njihov položaj na tržištu rada EU. S tim u svezi nužno je osigurati sredstva za obrazovanje i stručno usavršavanje iz privatnog sektora (poduzetnici, trgovačka društva), iz javnog sektora (Vlada, ministarstva) i iz dostupnih pretpripravnih fondova EU.

Tranzicijsko razdoblje za slobodno kretanje radnika zahtjev je EU s kojim će se Hrvatska susresti tijekom pristupnih pregovora. Kako su sve manje i gospodarski slabije razvijene zemlje koje su pristupile EU morale proći kroz tranzicijsko razdoblje za svoje radnike, realno je očekivati da će i Hrvatska to također trebati prihvatiti. Prema tome, tijekom pregovora sličan bi tranzicijski aranžman iz posljednjeg proširenja EU mogao biti ponuđen i Hrvatskoj. U tom slučaju Vlada treba prije početka pregovora o pristupanju izabrati dobro pripremljen pregovarački tim u kojemu će biti i stručnjaci koji posjeduju potrebna specifična znanja s tog područja u kombinaciji s nužnom vještinom pregovaranja. Pristupni pregovori odlična su prilika za pregovaranje o najboljem tranzicijskom aranžmanu. Tijekom pregovora o pristupanju Hrvatska bi trebala pokušati dogovoriti takav aranžman koristeći se pri tome primjerima novih članica koje su već pokazale kako je to moguće. Tranzicijski aranžman dogovoren s novim članicama mogao bi utjecati na aktualnu mobilnost hrvatskih radnika. Zbog tranzicijskog aranžmana kretanje radnika među novim članicama moglo bi se povećati, što bi u nekim zemljama moglo pridonijeti smanjenju broja radnika iz zemalja izvan EU. Usto, daljnji gospodarski razvoj Hrvatske i napredak pristupanja EU smanjit će potrebu emigriranja hrvatskih radnika. U tom smislu tranzicijski će aranžman utjecati na Hrvatsku samo u određenoj, manjoj mjeri.

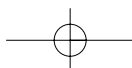
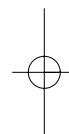
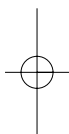
Kako bi građanima bilo omogućeno da aktivno sudjeluju u cjelokupnom procesu pregovora i da budu kvalitetno informirani o svemu što je potrebno za rad u nekoj državi članici EU, Vlada i mediji trebali bi redovito obavještavati javnost o stanju pregovora o spomenutom poglavlju (kao i o svim ostalima). Predstavnici specijaliziranih profesija (npr. odvjetnici, liječnici, stomatolozi, arhitekti) već su se zanimali za to kako će pristupanje EU utjecati na obavljanje njihovih zanimanja. Uzimajući to u obzir, mjerodavna bi se državna tijela tijekom priprema za pregovore trebala savjetovati s profesionalnim udruženjima i redovi-

to ih informirati o svim propisima koji će se na njih primjenjivati. Iz svega obrazloženog možemo zaključiti da će korist biti obostrana, i za Hrvatsku i za EU, u smislu stvaranja više poslova i snižavanja stope nezaposlenosti. Istina je također da će postojati određena ograničenja za radnike iz Hrvatske zbog tranzicijskog razdoblja što će ga EU vrlo vjerojatno zatražiti. Međutim, jednako je tako istina da će dugoročno prevladati koristi.

-
- i Nove države članice obuhvaćaju zemlje koje su pristupile Uniji 1. svibnja 2004: Cipar, Češku, Estoniju, Letoniju, Litvu, Mađarsku, Maltu, Poljsku, Slovačku i Sloveniju.
 - ii Dana 25. lipnja 2004. međuvladina konferencija usvojila je predloženi Nacrt ugovora kojim se uspostavlja Ustav EU. Odredbe o slobodi kretanja radnika u manjoj su mjeri izmijenjene, i nakon što sve države članice prihvate Ugovor, te će se izmijenjene odredbe početi primjenjivati.
 - iii Primjerice, Direktiva EEZ 360/68, Uredba EEZ 1612/68, Uredba EEZ 1251/70 i Direktiva EZ 38/2004.
 - iv Najvažniji slučajevi Suda Europskih zajednica jesu: *Hoekstra v. Bestuur der Bedrijfsvevereniging voor Detailhandel en Ambachten* (1964), *Levin v. Staatssecretaris van Justitie* (1982), *Lawrie-Blum vs. Land Baden-Württemberg* (1986), *Union Royale Belge des Societes de Football Association v. Bosman* (1995), *Rudy Grzelczyk v. Centre Public d'Aide Sociale d'Ottignies-Louvain-la-Neuve (CPAS)* (2001), *Craig de Burca* (1998:678, 757-762).
 - v *Report on the implementation of the Commission's Action Plan for Skills and Mobility*, COM(2004) 66 Final, str. 37.
 - vi Ostale mjere: razvoj europske politike zapošljavanja i europske socijalne politike, donošenje nacionalnih akcijskih planova zapošljavanja, razvoj europske strategije zapošljavanja itd.
 - vii *Godine 2000. broj privremenih migranata u Njemačkoj iznosio je 250.000.*
 - viii *Najveće potencijalne migracije radne snage u Austriji i Njemačkoj očekuju se iz Poljske.*
 - ix *EU nije tražio tranzicijsko razdoblje samo pri pristupanju gospodarski bogatijih novih država članica, npr. Austrije i Švedske, već i u posljednjem krugu proširenja za Cipar i Maltu, za koje je vjerojatnost migracija radne snage izuzetno malena.*
 - x *Zaštitna klauzula znači da države članice koje su prvobitno otvorile svoja tržišta rada mogu, uz odobrenje Europske komisije, kasnije uvesti nova ograničenja ako su njihova tržišta rada ugrožena ili nailaze na velike poteškoće.*
 - xi *Iako se ovaj tekst ne bavi pitanjem uzajamnog priznavanja kvalifikacija, potrebno je naglasiti da će Hrvatska morati uskladiti svoje zakonodavstvo s propisima o uzajamnom priznavanju kvalifikacija.*
 - xii *Regular Reports on Bulgaria's and Romania's Progress towards Accession to the EU, 2003.*
 - xiii *Proces ratifikacije SSP-a završio je 13. prosinca 2004. odlukom Vijeća ministara EU o sklapanju SSP-a. Očekuje se da će SSP stupiti na snagu 1. veljače 2005. u skladu s čl. 129. SSP-a.*
 - xiv *The Opinion of the European Commission on the Application of Croatia for Membership of the European Union, April 2004.*



- xv *To je također rezultat proširenja EU i pritiska mađarskih, poljskih i slovenskih radnika u Njemačkoj.*
- xvi *Odluka o utvrđivanju godišnje kvote radnih dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2004, NN 57/04.*
- xvii *Podaci su korišteni iz izvora Centralne banke BiH jer nije bilo dostupnih ILO statističkih podataka. Prema tome, bitno je napomenuti da je ovdje primijenjena metodologija različita, te se ti podaci ne mogu uspoređivati sa stopama nezaposlenosti drugih zemalja za koje je upotrijebljena ista metodologija i ILO statistike.*



LITERATURA

- ***, 2003. "U Njemačku pet stotina zaposlenih na usavršavanje". *Privredni vjesnik*, 10. ožujak 2003.
- ***, 2004. "Otkaz za 7.000 sezonskih radnika iz Hrvatske". *Večernji list*, 5. travnja 2004.
- Boeri, T., 2004.** "New citizens, Old Borders". *Finance and Development*, (June), p.36-37.
- Boeri, T. and Brücker, H., 2000.** *The impact of Eastern Enlargement on Employment and Labour Markets in the EU member states*. Final Report. Berlin : Milan: European Integration Consortium.
- DZS, 2004.** *Statističke informacije 2004*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.
- HZZ, 2004 [online].** Available from: [<http://www.hzz.hr>].
- Central Bank of Bosnia and Herzegovina, 2004.** *Monthly Economic Report*, (July).
- Consolidated Versions of the Treaty on European Union and of the Treaty Establishing the European Community 2002.** *Official Journal* C325/33, C325/2, December 24, 2002.
- Craig, P. and De Burca, G., 2003.** *Text, cases and materials*. Oxford: Oxford University Press.
- Employment Service of Slovenia, 2003.** *Annual Report 2003* [online]. Available from: [<http://www.ess.gov.si/English/html/AnnualReport>].
- European Commission, 2001.** *The free movement of workers in the context of enlargement; Information note*. March 2001.
- European Commission, 2002a.** *Commission's Action Plan for Skills and Mobility*. COM(2002), 66 Final, February 13, 2002.
- European Commission, 2002b.** *Free movement for persons - a practical guide for an enlarged European Union*. Directorate General Enlargement, November, 2002
- European Commission, 2002c.** *Communication from the Commission, Free movement of workers - achieving the full benefits and potential*. COM (2002) 694, February 11, 2002.
- European Commission, 2003a.** *2003 Regular Report on Bulgaria's progress towards accession* [online]. Available from: [http://www.europa.eu.int/comm/enlargement/report_2003/pdf/rr_bg_final.pdf].
- European Commission, 2003b.** *2003 Regular Report on Romania's progress towards accession* [online]. Available from: [http://www.europa.eu.int/comm/enlargement/report_2003/pdf/rr_ro/final.pdf].

- European Commission, 2003c.** *Guide "Free movement of workers to and from the new Member States"* [online]. Available from: [http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/free-movement].
- European Commission, 2004a.** *Report on the Implementation of the Commission's Action Plan for Skills and Mobility*. COM (2004) 66 Final.
- European Commission, 2004b.** *Opinion on the Application of Croatia for Membership of the European Union*. COM (2004) 257 Final, 20 April 2004.
- Eurostat News Release, 2004.** *Euro-zone and EU 25 unemployment stable at 9%*, 122/2004 [online]. Available from: [<http://europa.eu.int/comm/eurostat/>].
- Eurostat, European Labour Force Survey, 2003.** *Statistics in Focus-Population and social conditions*, 14/2004 [online]. Available from: [<http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/>].
- Fidermuc, J., 2001.** *Migration and regional adjustment to asymmetric shocks in transition economies*. Bonn: Trinity College Dublin, Centre for European integration studies.
- Foti, K., 2003.** "Potential migration from Hungary to Austria after EU Accession and possible Impacts of this". *Working paper*, no. 140. Budapest: Institute for World Economics, Hungarian Academy of Sciences.
- Government of Croatia, 2004.** Decision on the establishment of annual quota for the employment of foreign workers for the calendar year 2004, NN 57/04.
- Hartley, T. C., 1991.** *Temelji prava Europske zajednice*. Rijeka: Pravni fakultet.
- Hazans, M., 2003.** "Potential migration of Latvian labour force after joining the EU and its impact on Latvian labour market". *Research paper*. Riga: University of Latvia : Bank of Latvia.
- HGK, 2004.** "Godišnje kvote radnih dozvola za zapošljavanje stranca". *Info*, 1. svibnja 2004.
- Hungarian Statistical Office, 2004.** *Report Hungary 2003*. Budapest : Central Statistical Office.
- ILO, 2003.** *Labour statistics, National statistics, Yearly data of Total and Economically active population, Employment, Unemployment, Hours of Work, Wages, Labour Costs: 1969-2003* [online]. Available from: [<http://laborsta.ilo.org>].
- Mayhew, A., 1998.** *Recreating Europe-The European Union's Policy towards Central and Eastern Europe*. Cambridge: Cambridge University Press.

- MEI, 2001.** *Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju između Republike Hrvatske i Europskih zajednica i njihovih država članica* [online]. Zagreb: Ministarstvo za europske integracije. Dostupno na: [http://www.mei.hr/Download/].
- MEI, 2004.** *Nacionalni program Republike Hrvatske za pridruživanje Europskoj uniji, 2004* [online]. Dostupno na: [from: http://www.mei.hr/Download/2004/04/02/NPPEU_2004_1.pdf].
- National Statistical Institute of Bulgaria, 2004 [online].** Available from: [http://www.nsi.bg/Labour_e/].
- OECD, 2003.** *Labour Force Survey (LFS) for 2003* . Available from: [http://www.oecd.org].
- Statistical Office of the Republic of Slovenia, 2004 [online].** Available from: [http://www.stat.si/eng/].
- Tomičić, L., 2004.** “Hrvati neće u Gastarbajtere za dvije tisuće eura”. *Novi list*, 23. ožujak 2004.
- United Nation Economic Commission for Europe, 2004.** *Economic Survey of Europe*, No. 1. [online]. New York : Geneva: United Nations. Available from: [http://www.unece.org/ead/survey/htm].
- Vlada RH, 2003.** *Upitnik Europske komisije, 2003. Odgovori Republike Hrvatske na Upitnik Europske komisije* [online]. Available from: [http://www.vlada.hr].
- Werner, H., 1994.** “European integration and European Labour market”. *Social Europe*, (1), 40.
- Widgren, J., 2002.** *New trends in European Migration Policy Cooperation*. Lecture presented to the Migration Seminar Series at MIT.

PRAVNI IZVORI

- Council Decision on the principles, priorities and conditions contained in the European Partnership with Croatia, 2004.** COM (2004) 275 Final.
- Directive EEC 360/68** on the Abolition on the Restrictions of Movement and Residence within the Community for Workers and Members of their Families (OJ L 257, 19. listopada 1968).
- Regulation EEC 1612/68** on Freedom of Movement for Workers within the Community (OJ L 257, 19. listopada 1968).
- Regulation EEC 1251/70** on the Right of Workers to remain in the Territory of a member state after having been employed in that State (OJ L 142, 30. lipnja 1970).

Directive EC 38/2004 on the Right of Citizens of the Union and their Family Members to Move and Reside Freely within the Territory of the member states (OJ L 158, 30. travnja 2004).

Vlada Republike Hrvatske, 2004. Odluka o utvrđivanju godišnje kvote radnih dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2004. Narodne novine, 57/04.

Zakon o strancima, 2003. NN 109/03. Zagreb: Narodne novine.

PRAKSA SUDA EUROPSKIH ZAJEDNICA

75/63 Hoekstra, v. Bestuur der Bedrijfsveereniging voor Detailhandel en Ambachten (1964) ECR- 177.

53/81 Levin, v. Staatssecretaris van Justitie (1982) ECR- 1035, 2CMLR 454.

66/85 Lawrie-Blum, vs. Land Baden-Württemberg (1986) ECR- 2121, (1987) 3 CMLR 4459.

C-415/93 Union Royale Belge des Societes de Football Association and others v. Bosman (1995) ECRI-4921.

C-184/99 Rudy Grzelczyk, v. Centre Public d'Aide Sociale d'Ottignies-Louvain- la-Neuve (CPAS), (2001) ECR I-6193.

