

[2] me4.eu  
eu4.me  
ja za evropu evropa za mene

sloboda kretanja radnika



Ministarstvo vanjskih poslova  
i evropskih integracija  
Cma-Gov



**Kontakt:** Kancelarija glavnog pregovarača:  
tel: +382 (0)20 225-568; +382 (0)20 246-264  
e-mail: [kgp@mfa.gov.me](mailto:kgp@mfa.gov.me); web sajt: <http://www.mvpei.gov.me/>

## 02 SLOBODA KRETANJA RADNIKA

**Sloboda kretanja radnika** se svrstava među temeljne principe Evropske unije i jedno je od četiri slobode unutrašnjeg tržišta. Slobodno kretanje radnika je povezano s nizom pitanja, kao što su sloboda kretanja i boravka tokom zaposlenja u drugoj državi članici, kao i sa svim granama socijalnog osiguranja (penzijsko osiguranje, zdravstveno osiguranje, osiguranje za slučaj nezaposlenosti i pravo na porodična primanja).

Pregovaračko poglavlje 2. **Sloboda kretanja radnika** obuhvata oblasti: pristup tržištu rada, EURES, koordinacija sistema socijalne sigurnosti i Evropska kartica zdravstvenog osiguranja.

Prema odredbama pravne tekovine EU, radnik koji se seli u drugu državu članicu ima određena prava. Ta prava znače:

- pravo na rad bez radne dozvole (osim radnika iz novih država članica koje su obuhvaćene prelaznim periodom);
- jednakost postupanja u zapošljavanju kao s državljanima članice u kojoj se rad obavlja;
- pravo na jednaku socijalnu sigurnost kakvu imaju i državljani članice u kojoj se radnik zapošljava;
- pravo članova porodice da se pridruže radniku i da primaju porodičnu naknadu;
- potpuna koordinacija sistema socijalne sigurnosti (pravo na penziju i doprinosi za socijalnu sigurnost);
- uzajamno priznavanje kvalifikacija.

Cilj navedenih prava je i u podsticanju mobilnosti radne snage između država članica EU, što je važan faktor ostvarivanja unutrašnjeg tržišta. Uprkos garantovanim pravima, radnu snagu u EU karakteriše mala prostorna i profesionalna pokretljivost. Prema tome, zajamčena sloboda kretanja radnika i stručnjaka u EU nije iskorištena u velikoj mjeri. Kako nizak stupanj mobilnosti radne snage u EU ima negativne posljedice na privredni rast, zaposlenost i stručnu osposobljenost radne snage, svjesna ovog problema, EU nastoji da ukloni pomenute prepreke različitim mjerama koje imaju za cilj poboljšanje stanja zaposlenosti i podsticanje mobilnosti radne snage.

**EURES** je mreža zavoda za zapošljavanje u partnerstvu s Evropskom komisijom (zemlje evropskog ekonomskog prostora plus Švajcarska). EURES mreža je pokrenuta 1993. godine i instrument je poboljšanja mobilnosti odnosno prostorne i profesionalne pokretljivosti radne snage na evropskom tržištu rada. Svrha EURES-a je pružanje informacija, savjetovanja i usluga posredovanja kako za poslodavce tako i za one koji traže posao, ali i svim građanima koji se interesuju za princip slobodnog kretanja ljudi. Ulaskom Crne Gore u EU crnogorski Zavod za zapošljavanje postaće dio evropske mreže javnih službi za zapošljavanje (EURES) i crnogorskim građanima biće dostupna usluga posredovanja pri zapošljavanju u drugim članicama EU.

Evropska unija tradicionalno postavlja određena ograničenja u slobodnom kretanju radnika iz novih država članica, tzv. **prelazni period**. Primjera radi, prelazni period bio je određen za Španiju i Portugal u trajanju od sedam godina, tokom koga je radnicima iz tih zemalja bio ograničen slobodan pristup pri zapošljavanju, a sloboda njihovog kretanja postupno je ostvarena. Takođe, ograničenja za zapošljavanje hrvatskih radnika u EU predviđeno je po formuli "2+3+2", što znači da početno ograničenje za pristup tržištu rada od dvije godine, države članice mogu nakon revizije produžiti za još tri godine, a uz opravdan razlog za još dodatne dvije godine. Istorija proširenja EU dokazala je neutemeljenost strahovanja da će nakon proširenja doći do velikih migracija radnika iz novih država članica na tržišta rada dosadašnjih članica. Pokazalo se, naprotiv, da migracija nakon proširenja EU više pokazuje pad nego porast. Uprkos tome, pojedine države članice EU i dalje postavljaju zahtjev za prelaznim periodom (najčešće u trajanju do sedam godina) za slobodno kretanje radnika iz novih država članica za određena zanimanja, u zavisnosti od potražnje pojedinih radnih mjesta.

Odluku o prelaznom periodu za nove države članice donosi svaka stara članica EU posebno, zavisno od stanja na nacionalnom tržištu rada i potražnji za radnom snagom u određenim zanimanjima. Bude li u budućnosti prelazno razdoblje dogovoreno i za Crnu Goru, primjenjivaće se pravilo o prednosti. To znači da će poslodavci iz starih država članica imati obavezu da pri zapošljavanju daju prednost radnicima iz država pristupnica (na primjer, Crne Gore) pred radnicima iz trećih zemalja (nečlanica).