

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Diplomska naloga

PROSTI PRETOK
DELOVNE SILE V EU

Nastja Kleva

Koper, 2008

Mentor:izr. prof. dr. Drago Dubrovski



POVZETEK

V diplomski nalogi je predstavljena in ocenjena pomembnost mobilnosti zaposlenih znotraj EU. S staranjem prebivalstva narašča potreba po sveži, novi delovni sili tudi na evropskem območju. Če želi EU ostati konkurenčna, mora zrahljati svoje okvire, ki jo potiskajo v napačno smer in zavirajo njen napredek. Prehodna obdobja so v diplomski nalogi predstavljena kot ovira pri prostem pretoku oseb. Ko so leta 2004 vstopile nove članice, je bilo občutiti veliko dilemo in strah pred neznanim. Večina starejših članic je postavila prehodna obdobja in se s tem zavarovala pred neželenimi migracijami. Nasprotno pa so nekatere članice odprle svoje trge in doživele nepričakovane pozitivne učinke na svojem gospodarstvu.

Ključne besede: prosti pretok ljudi, mobilnost, prehodna obdobja, migracija, Evropska unija

SUMMARY

In the thesis is presented and marked the importance of mobil employees in EU. Contemporary with aging of population is growing the need of new and fresh working labour, which is also a new problem for the european area. If the EU wants to be competitive needs to shake up her frames, that are pushing her on the wrong way and are interfering with her progress. Transitional periods are presented as an obstacle in the free movement of people. When the new members joined the EU was felt a big dilemma and fear of unknowness. Most of old members put transitional periods and made a kind of insurance before undesirable migrations. The rest of old members opened their markets and experienced unexpected positive effects on their economy.

Key words: free movement of people, mobility, transitional period, migration, European union

UDK: 339.923(043.2)



VSEBINA

1 Uvod	1
1.1 Dilema prehodnih obdobj.....	1
1.2 Cilji diplomskega dela, osnovne trditve in omejitve pri raziskavi.....	1
1.3 Zasnova dela in metode proučevanja	2
2 Splošno o prostem pretoku oseb	5
2.1 EU in uveljavitev štirih svoboščin	5
2.2 Opredelitev migracij.....	6
2.3 Ekonomski učinki migracijskih tokov	8
2.3.1 <i>Prednosti in slabosti za emigrantsko državo</i>	9
2.3.2 <i>Interesi podjetij pri mobilnosti</i>	11
3 Ekonomske teorije migracijskih tokov	15
3.1 Mnogoterost migracijskih dejavnikov.....	15
3.2 Hipoteza potiska in potega	15
3.3 Neoklasične teorije migracijskih tokov.....	16
3.3.1 <i>Mikroekonomski pristop</i>	16
3.3.2 <i>Teorija človeškega kapitala</i>	16
3.3.3 <i>Makroekonomski pristop</i>	17
4 Pravice in omejitve za prosti pretok oseb	21
4.1 Zgodovinska uveljavitev prostega pretoka delavcev	21
4.1.1 <i>Pogodba iz Rima</i>	21
4.1.2 <i>Maastrichtska pogodba</i>	22
4.1.3 <i>Amsterdamska pogodba</i>	24
4.2 Prva omejitv – prehodna obdobja	25
4.2.1 <i>Pretekle izkušnje s prehodnimi obdobji</i>	25
4.2.2 <i>Prehodna obdobja za nove članice</i>	26
4.2.3 <i>Posledice odprtja trga nekaterih starejših članic in Slovenije</i>	27
4.2.4 <i>Kritično vrednotenje prehodnih obdobj</i>	29
4.3 Druga omejitvev – evropski trg dela.....	30
4.4 Tretja omejitvev – strah pred spremembami.....	33
5 Nivo mobilnosti v EU	35
5.1 Mobilnost v EU.....	35
5.2 Geografska mobilnost.....	35
5.2.1 <i>Pretekla mobilnost</i>	35
5.2.2 <i>Namen mobilnosti v prihodnosti</i>	36

5.3	Delovna mobilnost.....	39
5.3.1	<i>Novejša mobilnost</i>	41
5.3.2	<i>Prihodnja mobilnost</i>	44
6	Ukrepi za večjo mobilnost.....	47
6.1	Prenovljena Lizbonska strategija	47
6.2	Evropska socialna skupnost (ESS).....	47
6.2.1	<i>Progress</i>	47
6.2.2	<i>2006 – Evropsko leto mobilnosti</i>	48
6.3	EURES in Job days	48
6.4	Pridobitev znanja in izkušenj v tujini.....	49
6.4.1	<i>Študijska mobilnost</i>	50
6.4.2	<i>Mobilnost z namenom usposabljanja</i>	51
7	SKLEP	533
	Literatura.....	56
	Viri.....	58
	Seznam prilog.....	63

SLIKE

Slika 1	Model migracije delovne sile iz države B v državo A	18
Slika 2	Pretekla mobilnost glede na oddaljenost v %	36
Slika 3	Procent populacije, ki se namerava v naslednjih petih letih odseliti	38
Slika 4	Delež zamenjanih služb izraženo v %	39
Slika 5	Delež zaposlenih, ki v svoji delovni dobi še niso zamenjali delodajalca	40
Slika 6	Prikazuje povprečno dolžine ene službe v vsaki izmed EU držav (%)	41
Slika 7	Prikaz delovne mobilnosti po EU državah v %	42
Slika 8	Zamenjava službe v naslednjih petih letih (%)	43

TABELE

Tabela 1	Prikaz zaviralnikov mobilnosti (mnenja delavcev in delodajalcev)	13
Tabela 2	Brezposelnost (%) vsakega decembra v letu	28
Tabela 3	Projekcija prebivalstva (v milijonih)	32
Tabela 4	Namen selitve po demografskih značilnostih (%)	37

KRAJŠAVE

EU	Evropska unija
EGP (angl. EEA)	Evropski gospodarski prostor
ESPJ	Evropska skupnost za premog in jeklo
EGS (angl. EEC)	Evropska gospodarska skupnost
PEGS	Pogodba o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti
PEU	Pogodba o ustanovitvi Evropske unije
SVED (angl. CEEC)	Države srednje in vzhodne Evrope
ESS (angl. ESF)	Evropski socialni sklad
EFTA	Evropsko združenje za prosto trgovino
EURES	Evropska služba za zaposlovanje

1 UVOD

1.1 Dilema prehodnih obdobj

Evropa – majhna, pisana, raznovrstna celina. Državljeni EU ne morejo prikriti svoje raznolikosti, drugačnosti vedenja, obnašanja, nazorov in razlike v gospodarski razvitosti. Pred nekaj več kot petdesetimi leti se je mnogim Evropejcem uresničil sen. Nekdanji sovražniki so postali združeni, pripravljeni ustvarjati za svetlo skupno prihodnost ...

Danes se EU širi, grabi in priteguje neevropske članice, osredotočena je na svojo prihodnost, razvoj, konkurenčnost v svetu pozablja pa, da pod vsemi idejami, uredbami, zakoni in državami ostajajo bistvo Evrope njeni državljani. Ti so »navadni smrtniki«, razmišljajo s svojimi glavami, imajo svoje ideje, želje, strahove in kar je še najpomembnejše pravico do odločanja. Sami ne sledijo hitenju EU, napredku in njeni želji po uspehu, ampak ostajajo daleč zadaj. Državljeni EU ne mislijo globalno, ampak bolj lokalno, kakor vsak izmed nas. Živijo svoje življenje, branijo svoje interese in skrbijo za bližje znance ter se bojijo sprememb. Strah se pokaže že pri prvih spremembah, najsi bo to prihod priseljencev ali zgolj novih sosedov. Strah je vseprisoten, hitro se razširi med ljudmi in je kot nalezljiva bolezen, saj vsi podobno razmišljajo o svojem obstoju ter preživetju. V primeru teme, ki jo obravnavam, so prehodna obdobja le jez, ki bo za nekaj časa zadržal strahove domačinov in politikov, a ne za dolgo ... V diplomski nalogi sem poskušala odgovoriti na vprašanje, zakaj so postavljena prehodna obdobja, če so raziskave pokazale, da ne bo prihajalo do večjih migracij iz revnejših evropskih držav v bogatejše. Zakaj so postavljene omejitve ter pregrade v zakonih, če se prosti pretok oseb spodbuja in dokazano ne prinaša negativnih posledic?

1.2 Cilji diplomskega dela, osnovne trditve in omejitve pri raziskavi

Obravnavala sem problem, ki se navezuje na določitev in izrabo prehodnih obdobj pri članicah EU. Splošno znano je, da se ljudje bojijo sprememb, zlasti če so vezane na nove kulture, drugačne ljudi, strah pred brezposelnostjo in prevelikim izkoriščanjem denarne socialne pomoči s strani tujih državljanov. Navkljub strahovom in dilemam lokalnih prebivalcev pa je dokazano, da je imigracija za priselivitvene države koristna in lahko pripomore h gospodarski rasti ter bolj dinamičnemu in učinkovitemu gospodarstvu. Ob tržnem pomanjkanju nizko in srednje kvalificiranih delavcev, predvsem v določenih sektorjih ali v določenem obdobju, lahko tuji delavci pripomorejo k razvoju ali preživetju podjetij v teh sektorjih. Imigracija na splošno nima negativnih učinkov na raven nezaposlenosti in plač. Prispevek migrantov v državni proračun je verjetno večji kot storitve in prejemki, ki jih le-ti prejemajo (Medved 2007, 67).

EU je v svoji zgodovini že imela izkušnje s prehodnimi obdobji in takrat so se izkazala za nesmiselna. Zanimajo me razlogi in argumenti za prehodna obdobja, kakšni so bili dosednji učinki prostega pretoka ljudi in kakšni so napovedani v prihodnje. Sprašujem se, zakaj se postavljajo prehodna obdobja, ki zavirajo in na nek način nasprotujejo ambicioznim ciljem Lizbonske strategije. Zakaj ostaja Evropa v svojih besedah (tj. zakonih) odprta, v svojih dejanjih pa zaprta?

V diplomski nalogi sem raziskovala učinke migracij, razložila njihove pozitivne posledice preko migracijskih teorij in dosedanjih izkušenj, prikazala migracijski potencial novih članic ter s tem prišla do ugotovitve, ali je primerna postavitev prehodnih obdobji ali ne. S svojo končno ugotovitvijo sem kritično ovrednotila postavljena prehodna obdobja in predstavila možnosti, kako dobiti izkušnje, delovno mesto ali le preživeti nekaj časa v tuji državi.

Še pred pričetkom raziskave in pisanjem naloge sem si postavila slednje trditve:

- neenotnost in neuskkljenost zakonov, zbiranja statističnih podatkov in drugačnost evropskih državnih institucij so veliki problemi EU,
- prehodna obdobja so nesmiselna in omejujejo prosti pretok delovne sile in
- EU bo imela v prihodnosti zaradi svoje neprilagodljivosti še veliko problemov z neevropskimi državljani, obenem pa jih bo nujno potrebovala kot nov vir delovne sile, saj delež starejšega evropskega prebivalstva neustavljivo narašča.

V diplomskem delu obravnavam trenutno stanje migracij znotraj EU, ki pa se lahko v prihodnje spremeni. Omejitve, s katerimi sem se srečala, so bili starejši statistični podatki in zakonitost prehodnih obdobji. Pri statistiki sem torej lahko uporabila samo starejše statistične podatke, ker je najnovejši Eurostat yearbook 2006/2007 zajemal le podatke do leta 2005. Sama nasprotujem prehodnim obdobjem, vendar ni pričakovati spremembe na to temo, ker so prehodna obdobja uzakonjena. EU je tako prepustila vodenje vsaki posamezni državni vladi in tako izgubila nadzor. Tako lahko deluje vsaka vlada po svoji želji, namesto da bi se vse članice potrudile delovati skladno, s ciljem doseči petdeset let staro vizijo o prostem pretoku ljudi.

1.3 Zasnova dela in metode proučevanja

Zanimala me je sedanja situacija in prihodnja predvidevanja, napovedovanja selitvenih tokov. Rdeča nit diplomskega dela je (skozi celotno nalogo) mobilnost in smiselnost uporabe prehodnih obdobji. V uvodnem delu predstavim zasnovo naloge, nadaljujem z drugim poglavjem, kjer podrobneje opišem prosti pretok oseb, termin in vrste migracij, vplive migracij na ekonomijo, njene prednosti, slabosti ter stranske učinke.

Celotno tretje poglavje se navezuje na razlago ekonomskih teorij migracijskih tokov.

Na začetku četrtega poglavja se posvetim opisu postopne zgodovinske uveljavitve prostega pretoka ljudi preko glavnih pogodb in členov, ki jih je sprejemala EU. Nadalje naštejemo omejitve, s katerimi se soočajo mobilni ljudje. Te so: prehodna obdobja, evropski trg dela in strah pred spremembami. Tu opisujem, raziskujem in iščem tudi negativne učinke, ki naj bi jih prinašale migracije.

Nato sem proučevala nivo mobilnosti z dodatkom pretekle in prihodnje mobilnosti v Evropi.

V zadnjem poglavju pa sem predstavila nekatere ukrepe, ki povečujejo mobilnost. Tu sem združila najpomembnejše strategije, programe, akcije in združbe, ki jih ustanavlja EU z namenom spodbujanja mobilnosti.

Zastavljene cilje sem dosegla s pomočjo različnih metodoloških prijemov. Pri pregledu strokovne literature in virov sem izbrala najprimernejše in tako ustvarila svoj primarni obseg literature. Pri obravnavanju evropskih pravnih aktov, prehodnih obdobj in stopnje mobilnosti sem uporabila zgodovinsko metodo, saj sem primerjala sedanje, preteklo in prihodnje (napovedano) stanje. S primerjanjem sem si ustvarila pregled nad celotno situacijo. Zbirala sem najnovejše statistične in druge podatke, saj sem želela poiskati negativne posledice, ki naj bi jih storila zadnja mobilnost (od leta 2004 dalje). Vse skupaj sem postopoma opisala in na koncu dodala še najsodobnejše programe, združenja in akcije, ki so dandanes v veliko pomoč pri iskanju zaposlitve ali odhoda v tujino.



2 SPLOŠNO O PROSTEM PRETOKU OSEB

2.1 EU in uveljavitev štirih svoboščin

Naslednjih nekaj vrstic sem namenila krajši predstavitvi EU, ker brez nje tudi prostega pretoka ljudi ne bi bilo.

Pravni red Skupnosti pomeni celotno zakonodajo, načela, politične usmeritve, sodno prakso in obveznosti, ki jih sprejmejo države članice. Temelji na štirih svoboščinah, ki so pomembni gradniki notranjega trga. Pravni red Skupnosti sestavljata primarna in sekundarna zakonodaja. Prvo sestavljajo ustanovne pogodbe, drugo pa pravni akti Skupnosti, ki jih sprejemata Svet in Komisija, z njimi države članice uresničujejo cilje, opredeljene v ustanovnih pogodbah.

EU temelji od leta 1992 na treh stebrih. Prvi steber so že ustanovljene Skupnosti, drugi steber se nanaša na skupno zunanjo in varnostno politiko, tretji pa na skupno pravosodno in notranjo politiko. Povezovanje evropskih narodov je bilo vse od začetka pa do danes bolj ekonomske narave. Ekonomski cilji in gospodarski položaj sta vplivala na pristojnosti Skupnosti na preostalih področjih politike, tudi na širšem socialnem področju. Posamezne ustanovne pogodbe, ki so opisane v četrtem poglavju, opredeljujejo pristojnosti Skupnosti na socialnem področju, v skladu s takratnimi gospodarskimi razmerami in skladno s prednostnimi ekonomskimi cilji povezovanja (Svetlik 2002, 58 in 90).

Pravica do prostega gibanja je morda najpomembnejša pravica, ki jo posameznikom zagotavlja zakonodaja Skupnosti, saj je bistvena sestavina notranjega trga kot tudi evropskega državljanstva (Knez 2004a, 75). Prost pretok oseb je, poleg prostega pretoka blaga, kapitala in storitev, ena temeljnih svoboščin notranjega trga EU (nanaša se na delavce, študente, upokojene in nasploh vse državljane EU ter njihove družinske člane) in vključuje:

- prosto gibanje delavcev,
- priznavanje poklicnih kvalifikacij,
- koordinacijo sistemov socialne varnosti in
- državljske pravice (MDDSZ 2004b).

Prosti pretok delovne sile se je uveljavljal in dopolnjeval skozi pogodbe, uredbe in direktive. Povezana s svoboščino je pravica do iskanja zaposlitve v drugih državah EU, preselitev z namenom iskanja zaposlitve ter pravica bivanja po končani zaposlitvi v izbrani državi.

Pravica do iskanja zaposlitve v praksi pomeni, da državljani EU lahko ostanejo v drugi državi članici šest mesecev. Začasno delo veljajo iste pravice kot za redno

zaposlitev. Državljan EU ima pravico opravljati vsako legalno delo v vsaki državi članici, pa čeprav samo začasno. Čeprav EU dovoljuje prosto gibanje vsem državljanom Unije, je gibanje nezaposlenih omejeno. Imigracija nezaposlenih je lahko zavržena, če niso sposobni dokazati, da se lahko preživljajo z lastnimi finančnimi sredstvi (Knez 2004b, 145 in 146).

Prosto gibanje je dovoljeno tudi najožjim članom družine delavca ne glede na državljanstvo. Mednje spadajo zakonec delavca in potomci do 21 let starosti oz. še vzdrževani člani družine. Vendar je lahko tudi združevanje družin zavrženo, predvsem če le-te nimajo priskrbljenega stanovanja in dovolj velikih finančnih sredstev za preživetje. Nezaposlenim državljanom EU se lahko prekine bivalno pravico po končanem obdobju šestih mesecev ali v primeru če se ne morejo več preživljati (Knez 2004b, 146).

Omenjeni režim je najbolj liberalen za upravljanje z meddržavnimi migracijami v povezavi z ekonomskimi cilji. Osnovno vodilo tega pristopa je v tem, da je v sporazumnem sistemu sodelujočih držav prosto gibanje delavcev koristno za gospodarstvo in posameznike ter njihove družine ter da pravica delavcev do prostega gibanja presega pravico države do zaščite nacionalnega trga dela pred vstopom delavcev iz drugih sodelujočih držav. Ker se prosto gibanje delavcev znotraj EU in EGP lahko omeji le v specifičnih razmerah, je ta model upravljanja ekonomskih migracij administrativno enostaven. Javnim organom ni potrebno preverjati vlog delavcev ali delodajalcev, kar za prve in druge pomeni zmanjšanje administrativnih ovir. Posameznik ima pravico do prostega gibanja in prebivanja. Zaradi zaposlitve ali v iskanju le-te ni omejen le na državo svojega državljanstva, niti se ni vanjo prisiljen vrniti po prenehanju zaposlitve ali delovnega dovoljenja. Prav tako ima delojemalec relativno močan položaj v ekonomskem odnosu z delodajalcem, ki ni obremenjen z imigracijskim statusom delojemalca, kot na primer v režimih zaposlovanja z delovnimi dovoljenji, kadar delavec lahko pridobi ali podaljša delovno dovoljenje le s pomočjo ali z dobro voljo delodajalca. Glavna slabost tega sistema je v tem, da država izgubi nadzor nad ekonomsko migracijo. Državna moč nadzora priliva prebivalstva na teritorij pa je omejena na zaščito javne politike, javne varnosti in javnega zdravja. Trg sam torej odloča o izbiri zaposlovanja bodisi lastnih državljanov bodisi delavcev migrantov iz držav članic (Medved 2007, 38 in 39).

2.2 Opredelitev migracij

Prosti pretok ljudi in mobilnost lahko enačimo z neko vrsto migracije, zato sem opredelitvi termina, vrstam in ekonomskim učinkom namenila večji del tega poglavja.

Beseda »migracija« je latinskega porekla in pomeni selitev. Kompleksnost in raznolikost migracijskega procesa ter njegovih vzrokov sta pripeljali do nastanka različnih definicij »migracije«. Ved, ki preučujejo migracije je ogromno, ravno zato

prihaja do razhajanj in težav pri zbiranju in analiziranju statističnih podatkov, saj se le-ti razlikujejo pri mednarodnih organizacijah in državah.¹

Sledi splošna definicija po Malačiču (2006, 144):

»Selitve običajno opredelimo kot prostorske premike posameznih prebivalcev ali selivcev iz odselitvenega v priselitveno območje. Selitve so prostorske, zato označujejo prostorsko mobilnost prebivalstva. Pomembno je, da jih razlikujemo od drugih oblik mobilnosti prebivalstva, kot so panožna, sektorska, poklicna, izobrazbena, socialna in druge. Pri vseh teh se srečujemo z nekim gibanjem ali spremembami, ki se dogajajo prebivalstvu.«

Na svetu je približno od 50 do 100 milijonov migrantov, kar je 0,8 do 1,6 % v primerjavi s številom svetovnega prebivalstva in to je zanemarljivo malo. Raziskovalci trdijo, da niso presenečeni nad količino migracij, ampak nad tem, kako redke so (Kelo in Wächter 2004, 5).

Starost, spol, civilni status in izobrazbena stopnja so splošni faktorji, ki vplivajo na odločitev za ali proti selitvi. Mladi bodo lažje dobili zaposlitev, imajo več zagona in volje do dela ter so nenazadnje tudi bolj vitalni in zdravi. V preteklosti smo lahko zasledili več moških migrantov, katerim so se kasneje pridružile družine. Ženske so postale v zadnjih desetletjih emancipirane, zato se spol kot faktor za označbo migracij ne nagiba več na moško stran, ampak se izenačuje. Izobrazba je naslednji faktor, ki je naklonjen migracijam. Preteklost nam kaže, da se je selilo veliko neizobraženih ljudi, kar pa ne velja za današnje čase. Izjema so politične migracije, ilegalne migracije in migracije zaradi naravnih katastrof. Tako v razvitem kot v nerazvitem delu sveta se ljudje zavedajo, da brez ustrezne in zadostne izobrazbe ne bodo prišli daleč, zato se raje ne odločajo za selitve. Civilni status je še zadnji faktor in dejstvo je, da bomo prej zasledili samskega migranta kot pa poročenega ali strogo vezanega partnerja/partnerko (Kelo in Wächter 2004, 24 in 25).

Številne spremenljivke vplivajo na nagnjenost k migriranju in določajo migracijski potencial: realne razlike v dohodkih (razlike v BDP, plačah, premoženju), zaposlitvene možnosti (stopnje brezposelnosti, rast prebivalstva), različni nesimetrični šoki (vojne, politične in gospodarske krize), tehnične in informacijske možnosti (transport, informacijski splet), lokalne razlike (stopnja urbanizacije), ekonomski položaj posameznika (življenjski stroški, oportunitetni stroški selitve), starost in kvalifikacijska struktura (življenjske priložnosti, socialni sistemi) in nenaklonjenost tveganju (socialna

¹ To predstavlja velik problem tudi v EU, ker je zbiranje podatkov različno od države do države. Statistični podatki za celotno EU niso povsem primerljivi, ravno zaradi različnih definicij mednarodnih migrantov ali pomanjkljivih statistik.

varnost, zaposlitvene možnosti). Vsi ti dejavniki povečujejo migracijske možnosti in pospešujejo svetovne selitvene procese (Kovač 2003, 50).

Migrantske tokove sestavljajo zelo različne skupine: politični, ekonomski ali strokovni migrantje, ljudje, ki iščejo ali niso našli zaposlitve, družinski člani migranta, študentje ali strokovnjaki na izpopolnjevanju, avanturisti, begunci pred revščino in kriznimi razmerami (Verlič Christensen 2002, 18).

Do selitev prihaja, ker si migranti prizadevajo za izboljšanje materialne življenjske ravni zase in za svojo družino, zato so usmerjeni v regije z boljšimi ekonomskimi možnostmi. Te se kažejo v boljših možnostih in raznovrstnosti zaposlovanja, priložnostih za podjetniško in investicijsko dejavnost, višjih plačah ter drugih denarnih in nedenarnih dodatkih k plačam, boljših delovnih razmerah, možnostih za poklicno napredovanje in vrsti drugih ekonomskih ugodnosti novega okolja (npr.: stanovanje, potrošna izbira). Odločilni dejavniki za selitev so ekonomski, vendar poleg teh vplivajo še geografski, demografski, psihološki, družbeni, kulturni in drugi (Malačič 2006, 159).

Migracije prebivalstva so praviloma vedno selektivne. To pomeni, da se populaciji emigrantov in imigrantov po svojih značilnostih zmeraj razlikujeta od nemigrantskega prebivalstva emigracijske in imigracijske regije ali države. Na emigracijskem območju bolj ali manj prihaja do nekakšne naravne selekcije, ki se kaže v fizičnih, intelektualnih, poklicnih, podjetniških, moralnih in drugih značilnostih emigrantov. Ergo: selili se bodo bolj sposobni, razgledani ljudje in posamezniki, ki si upajo tvegati. Istočasno prihaja na imigracijskem področju do umetne selekcije, ki jo z migracijsko politiko izvajajo imigracijske države ali regije. Zaradi takšne politike so imigranti praviloma zdravi, mladi, ustrezno kvalificirani ali celo visoko izobraženi, brez kriminalne ali nezaželene politične preteklosti itd. (Malačič 2006, 155).

2.3 Ekonomski učinki migracijskih tokov

Prva skupina ekonomskih učinkov migracij dokazuje, kako migracijski tokovi vplivajo na najpomembnejše makroekonomske procese. Behavioristične značilnosti ameriških migrantov dokazujejo, da migracije pozitivno vplivajo na gospodarsko rast in podjetniško iniciativnost, povzročajo večjo konkurenčnost na trgu dela in povečujejo motivacijo za delo. Migranti so nadpovprečno nagnjeni k varčevanju in investiranju, nekatera pomembna poslovna področja pa sčasoma pokrivajo samo tuji delavci (Kovač 2003, 63). Migranti poleg kvantitativnega učinka na povečanje ponudbe delovne sile, pripomorejo k učinkovitosti trga dela in pomagajo pri reševanju »ozkih grl«. Dolgoročno pripomorejo k rasti človeških virov, produktivnosti in inovacijam (Medved 2007, 78). Migracijski tokovi ne vplivajo negativno na brezposelnost in na raven plač, saj običajno zapolnjujejo probleme strukturne brezposelnosti in tržnih niš na trgu dela. Večina študij dokazuje, da lahko pride do majhnega padca plač, če so le imigranti resnično pravi substituti domače delovne sile (Kovač 2003, 64).

Druga skupina učinkov zadeva regionalne ekonomske razliknosti v ciljnih državah. Empirične analize dokazujejo, da migracijski tokovi povečujejo regionalne razlike, saj pritek migrantov povzroči prerazdelitev dohodkov, od lastnikov dela k lastnikom kapitala. Prerazdelitev je posledica dejstva, da so tuji delavci pripravljene delati za nižje plačilo, lastniki kapitala pa lahko prodajo več po nižji ceni oz. imajo pri enakih cenah proizvodov več dobička na proizvod. Domači delavci pa bi morali privoliti v znižanje plač. Ti procesi so še posebej izraziti, če so migranti povezani s podjetniškim kapitalom, kar povzroča poleg prerazdelitve dohodkov v nekaterih regijah tudi dodatno prerazdelitev blaginje. To je v očitnem nasprotju z logičnim sklepom, da bi se z migracijskimi tokovi regionalne razlike morale zmanjševati (Kovač 2003, 64).

V tretjo skupino ekonomskih učinkov uvrščamo vpliv migracijskih gibanj na javni sektor in proračunsko ravnotežje. Ekonomske študije v nasprotju s prepričanjem domačega prebivalstva dokazujejo, da migranti niso večji uporabniki javnih storitev. Čeprav obstaja mnogo različnih analiz o proračunskih posledicah migracijskih tokov, jih večina dokazuje, da migracijski procesi sprožajo več pozitivnih kot negativnih učinkov v javnem sektorju. Migracijski procesi v državi prejemnici pomlajujejo strukturo prebivalstva, kar povišuje produktivnost, gospodarsko rast in proračunske prihodke države, hkrati pa se z migracijami relativno znižujejo socialni stroški in proračunski izdatki. To pomeni, da migracijski procesi na dolgi rok sorazmerno znižujejo delež javnih izdatkov v BDP. Ko neto proračunski izdatki naraščajo sorazmerno s širino socialnih programov v posameznih državah, to lahko povezujemo z značajem socialne države (Kovač 2003, 65 in 66).

V četrto skupino ekonomskih učinkov lahko uvrstimo tisto bogastvo ekonomskega obnašanja migrantov, ki je pogosto predmet številnih napačnih stereotipnih razlag. Vedenjske značilnosti migrantov so v prvem obdobju različne, po desetih letih pa se njihovo obnašanje skoraj v ničemer ne razlikuje od domačinov in njihovega načina življenja, če seveda odštejemo kulturne posebnosti. Migranti imajo v primerjavi z domačini enake starosti in spola večjo nagnjenost do trdega dela, večjo produktivnost, več varčujejo, se hitreje odločajo za lastne posle, so bolj iznajdljivi in kreativni. Navkljub vsem mogočim stereotipom in strahovom, ki jih imajo ljudje v imigrantskih državah, lahko ugotovimo, da so na narodno-gospodarski, regionalni in lokalni ravni pozitivni ekonomski učinki migracijskih tokov večji od njihovih stroškov (Kovač 2003, 66).

2.3.1 Prednosti in slabosti za emigrantsko državo

Potencialne koristi in stroški, ki jih lahko prinesejo migracije za državo izvora, vključujejo učinke na mikro ravni za posamezne emigrante in njihove družine ter učinke na makro ravni za posamezne družbe in države. Večina posameznikov in vlad, ki vzpodbujajo migracije, ocenjuje, da so koristi pri emigriranju večje od stroškov. Vendar

gre lahko le za kratkoročne koristi, medtem ko so stroški za družbo in ekonomijo potencialno dolgoročni (Castles 2000, 46).

Potencialne koristi na mikro ravni (Castles 2000, 47):

- beg pred brezposelnostjo ali podzaposlenostjo,
- beg zaradi ogrožanja življenja ali zdravja,
- izboljšanje individualnega ali družinskega dohodka,
- pridobitev sredstev za investiranje,
- pridobitev izkušenj, znanja in izobrazbe ter
- izboljšanje družinske varnosti in statusa preko diverzifikacije prihodkov.

Potencialni problemi na mikro ravni za državo izvora (Castles 2000, 48):

- izguba delavcev doma lahko prispeva k zmanjšanju učinkovitosti in prihodkov,
- visoki stroški emigriranja lahko pritisnejo migrirajočo družino ali posameznika v dolgove,
- tveganje poškodb, bolezni ali smrti (zlasti za nelegalne migracije),
- pritok kapitala se lahko neučinkovito porabi,
- pritok kapitala lahko poveča socialne razlike ali lokalno inflacijo in
- emigranti si v tujini ne uspejo pridobiti koristnih znanj.

Potencialne koristi na makro ravni (Castles 2000, 49):

- zmanjšanje demografskih pritiskov tam, kjer populacija presega razpoložljive vire za preživetje,
- zmanjševanje brezposelnosti, kjer obstaja presežek delovne sile,
- zmanjšanje političnih pritiskov, kjer obstaja nezadovoljstvo zaradi socialnih ali ekonomskih razlogov,
- izboljšanje plačilne bilance preko prilivov kapitala s strani emigrantov,
- izboljšanje človeškega kapitala zaradi prenosa znanja, izkušenj in izobraževanja,
- doprinos k mednarodni trgovini ter
- uvajanje novih pristopov pri ekonomskem razvoju.

Potencialni problemi na makro ravni (Castles 2000, 50):

- emigracija lahko pripelje do pomanjkanja mladih delavcev v določenih regijah,
- emigracija kvalificiranih delavcev lahko povzroči pomanjkanje delovne sile v določenih panogah,
- nove ideje, ki jih prinesejo ob vrnitvi lahko sprožijo politični pritisk k spremembam,
- prilivi kapitala lahko tečejo preko neregularnih kanalov,
- izboljšanje človeškega kapitala so minimalne ali veliko manjše od izgub zaradi odhoda visoko kvalificiranih delavcev,
- pomanjkljiv nadzor migracijskih tokov lahko vodi h korupciji in organiziranemu kapitalu in
- potreba prebivalstva, da emigrira, je lahko videti kot nacionalna sramota.

Sledi podrobnejši opis »bega možganov«, ki je ena izmed negativnih posledic migracije. Izraz »beg možganov« uporabljamo za označitev migracij visoko izobraženih ljudi. Strokovnjaki se selijo iz manj razvitih držav v bolj razvite ne samo zaradi boljših materialnih in delovnih razmer, ampak tudi zaradi možnosti napredovanja, specializacije, nadaljnega izpopolnjevanja ter sodelovanja z ustreznim strokovnim krogom ljudi. Beg možganov je za emigrantsko državo vedno negativen pojav. Država je v svoje bodoče kadre veliko vlagala, a jih je tik pred zdajci izgubila. Poleg odkritega bega možganov se srečujemo tudi s prikritimi oblikami, ko se strokovnjaki zaposlujejo v domačem okolju pri tujih institucijah, mednarodnih organizacijah ali raziskovalnih centrih. Za omejitev bega možganov bi morale vlade posameznih držav poskrbeti za svojo lastno atraktivnost. Morale bi odpraviti diskriminacijo in neustreznosti pri zaposlovanju strokovnjakov, investirati v šolstvo, nadzorovati emigracije in spodbujati reemigracije. Na ta način bi strokovnjaki težje zapustili državo, že izseljeni visoko izobraženi kadri bi se vrnili in lahko bi celo pritegnili tuje strokovnjake (Kelo in Wächter 2004, 54).²

2.3.2 Interesi podjetij pri mobilnosti

Delodajalci po Evropi spodbujajo in so za večjo mobilnost delavcev. Poleg tega, da imajo s tem večjo izbiro kadrov (državljeni in nedržavljeni), spodbujajo tudi svoje zaposlene k mobilnosti. Vodilni člani večjih podjetij menijo, da je sprememba delovnega kraja za zaposlenega koristna, za managerje in direktorje pa kar nujna.

² V EU lahko zasledimo programe za vrnitev v rojstno državo: Avstrija ("Erwin Schrodinger Scholarships"), Finska (Academy of Finland reintegration grants), Velika Britanija (Welcome Trust), Italija ("Telethon Foundation Career Project" and Ministry of Universities' grants), Grčija (Ministry for Development) in Španija (Ministry of Education "reintegration grants").

Zaposleni, ki želi postati vodilni maganer ali direktor, mora v današnjem času imeti izkušnje in znanja iz mednarodnega okolja (European foundation for the improvement of living and working conditions 2007b, 15 in 16). Brez njih se zaposleni počasneje znajdejo, težje sprejmejo razlike, ne morejo razumeti drugačnih delovnih navad in so tako manj konkurenčni. Vpogled v drugačne delovne navade sproži pri zaposlenih nove ideje, posledično pa želje po spremembah v domačem delovnem okolju in druge pozitivne izkušnje, prakse.

Tabela 1 Prikaz zaviralnikov mobilnosti (mnenja delavcev in delodajalcev)

Mnenja zaposlenih o faktorjih, ki zmanjšujejo mobilnost:	Mnenja delodajalcev o faktorjih, ki zmanjšujejo mobilnost delavcev:
Pomanjkanje jezikovnega znanja (58 %)	Jezikovna znanja (63 %)
Iskanje službe (29 %)	Zaposlitvene možnosti za partnerja (42 %)
Prilagajanje novi kulturi (23 %)	Razpoložljivost stanovanja/šolanja (33 %)
Pridobitev stanovanja (16 %)	Podpora družine/prijateljev (31 %)
Koriščenje zdravstvenega in socialnega sistema (13 %)	Delavčev dohodek (26 %)
Prenos pokojninskih pravic (12 %)	Kulturna integracija (26 %)
Prepoznanje izobraževalnih in poklicnih kvalifikacij (8 %)	Pokojninski problem (23 %)
Pridobitev delovnega dovoljenja (8 %)	Zdravstvene olajšave (23 %)
Najti zaposlitev za partnerja (8 %)	
Dostop do vrtcev, šole, univerze (4 %)	
Ne pričakujejo problemov (8 %)	

Vir: European foundation for the improvement of living and working conditions 2007b, 19.

Pogosta menjava službe je dobra z vidika posameznika, podjetja in delovnega trga. Posamezniki, ki so že večkrat menjali službo, izražajo več zadovoljstva kot pa tisti, ki so zaposleni le pri enem delodajalcu.

Mobilnost prinaša tudi na trgu dela pozitivne učinke. Širši trg prinaša več raznovrstnih idej, večjo izmenjavo delavcev, fleksibilnost in nižjo brezposelnost. Ideje za večjo mobilnost je potrebno podpreti z mnogih kotov, zaposleni morajo čutiti zaupanje do tolikšne mere, da se prepustijo novim izzivom, vedoč, da bodo, tudi če jim ne bo uspelo, z lahkoto našli drugo zaposlitev in nadaljevali s svojo kariero ali pa da bodo bili v času brezposelnosti podprti z zadostno socialno pomočjo.

Po prebranem poglavju smo spoznali splošne značilnosti EU, predvsem pa je bil poudarek na predstavitvi pravice o prostem pretoku ljudi.

Mobilnost izhaja iz besede migracija, vendar slednja zveni bolj negativno. Obenem lahko ugotovimo, da je beseda mobilnost novejše vrste in jo lahko enačimo z delovnimi migracijami. V nadaljevanju poglavja smo zasledili predstavitev pozitivnih in negativnih vplivov migracij na emigrantsko državo (obratni dogodki pa se odvijajo v imigrantski državi). Predstavila sem tudi ekonomske učinke migracij ter nekatere nezaželene vplive migracij, kot so »beg možganov« in pozitivno spodbujanje podjetij k mobilnosti svojih zaposlenih.



3 EKONOMSKE TEORIJE MIGRACIJSKIH TOKOV

3.1 Mnogoterost migracijskih dejavnikov

Dejavniki migracije so zelo kompleksni, raznovrstni ter odvisni od vrste migracij in časa, v katerem potekajo. Bistvena je ekonomska determinanta, če izključimo prisilne migracije. Razen te pa v različnih primerih in na različne načine delujejo še geografska, demografska, družbena, kulturna, psihološka, politična in druge. Njihova zapletenost in številčnost nista več sporni, kljub temu pa obstajajo še vedno različna mnenja, ideje in teorije, ki zaokrožujejo vse pomembne determinante v neko teoretično celoto (Kovač 2006, 159). Razumljivo je, da so se vse teorije do sedaj le delno dotaknile tako velike celote, kot je pojasnjevanje migracij. Vsak teoretik se je omejil na svoje raziskovalno področje, zato imamo dandanes več teorij s področja migracijskih tokov. Pri raziskavi sem se omejila le na ekonomske teorije, torej tiste, ki so povezane z mojim študijskim področjem.

3.2 Hipoteza potiska in potega

Teorija potiska in potega, imenovana tudi »hipoteza migracij«, poskuša pojasniti migracije s pomočjo dejavnikov odselitvenega in priselitvenega območja. Na odselitvenem območju delujejo dejavniki potiska (Malačič 2006, 160).

Mednje spadajo (*push factors*):

- izguba zaposlitve,
- izčrpanje naravnih bogastev,
- upadanje ali prenehanje določene ekonomske dejavnosti,
- različne vrste diskriminacij,
- naravne in druge nesreče,
- odtujitev od skupnosti ter
- neperspektivne razmere za osebni razvoj.

Na priselitvenem področju pa delujejo dejavniki potega (*pull factors*):

- ugodne možnosti za zaposlitev,
- napredovanje v službi,
- bolj razvite podjetniške in investicijske dejavnosti,
- višji osebni dohodek,
- večja raznovrstnost različnih kulturnih, intelektualnih dejavnosti,
- boljše klimatske in stanovanjske razmere,
- boljše šolanje otrok,
- geografska bližina imigrantske države emigrantski in
- lažje učenje tujega jezika.

Teorija potiska in potega je pripomogla k prepoznavanju migracijskih dejavnikov. Vendar ji mnogi očitajo, da navajanje dejavnikov zamegli razloge, zakaj nekateri ljudje migrirajo, drugi pa ne, čeprav živijo na istem območju. Poleg tega je nemogoče določiti, ali je prišel vzrok selitve iz prve skupine dejavnikov ali iz druge. V nadaljevanju so poskušali različni avtorji odpraviti pomanjkljivosti te metode, ampak izboljšave niso odpravile temeljnih slabosti te hipoteze, namreč migrantove subjektivne ocene posameznih dejavnikov. Vrsta avtorjev je prepričana, da mora znanost razložiti pojav migracij z analizo objektivnih vzrokov. Navkljub temu pa na odločitev za migracijo ne vplivajo zgolj objektivni razlogi, ampak tudi subjektivni. Vsak migrant je motiviran za selitev iz osebnih razlogov, teh pa je lahko nešteto. To je nenazadnje tudi razlog, zakaj je težko postaviti neko vsesplošno teorijo migracij.

3.3 Neoklasične teorije migracijskih tokov

3.3.1 Mikroekonomski pristop

Ta pristop uporablja pri pojasnjevanju vzrokov za migracije precej predpostavk: popolna konkurenca na trgu dela, polna zaposlenost, popolna mobilnost proizvodnih dejavnikov, popolne informacije, ki jih potrebuje migrant za svojo odločitev, nobenih stroškov selitve ter popolnoma enaki okusi delavcev. Edini razlog za migracijo je, po tej teoriji, razlika v mezdah. Na tak način se delavci iz revnejših držav selijo v bolj razvite in ko se razlika v mezdah izenači ni več razloga za selitve (Tassinopoulos idr. 1998, 7). Tako se obnaša posameznik, ki želi izboljšati kvaliteto svojega življenja. Hkrati s tem pa je dosežena tudi polna zaposlenost. Presežek dela v enem sektorju ali regiji bo vodil do zniževanja njegove cene v primerjavi s ceno dela v drugih sektorjih in regijah. Delavci bodo z migriranjem povzročili, da se bo vzpostavilo novo ravnovesje in s tem nova ravnovesna raven mezd (Malačič 2006, 161).

Vendar se v realnem svetu ne srečujemo z že postavljenimi pogoji, kot jih je predpostavila mikroekonomska teorija, zato je le-ta dvomljiva. V svetu se ne srečujemo s popolno obveščenostjo, istimi okusi in neoviranim migriranjem, ampak s tveganjem. Posameznik se bo lažje odločil za selitev, če je mlad, izobražen, dobro informiran o državi, v katero se seli in seveda pripravljen tvegati. Teorija poskuša razložiti migracije precej racionalno, sami pa dobro vemo, je človek socialno bitje. Zato ponekod prihaja do neracionalnih odločitev, ki jih ta teorija ne more razložiti (Tassinopoulos idr. 1998, 16-19). Kot posledica nepopolnosti te teorije so se znotraj ekonomske znanosti razvili drugi pristopi pri analizi migracij.

3.3.2 Teorija človeškega kapitala

Ta teorija obravnava migracije kot prostovoljne, povzročene s strani migranta samega. Tako gledamo na migracijo kot na naložbo v človeški kapital, katerega sestavljajo znanje, izobrazba in sposobnosti posameznika. Potencialni migrant tehta

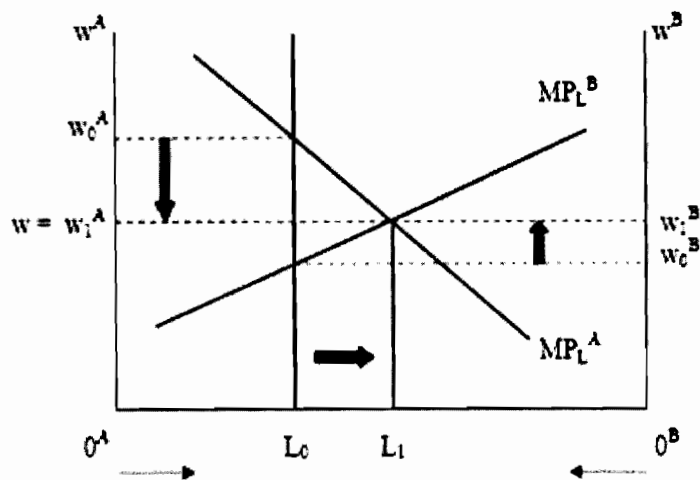
med sedanjo vrednostjo potencialnih koristi (višji pričakovani dohodek) in trenutno vrednostjo stroškov (stroški priselitve, izguba zaslužka za novo iskanje zaposlitve ali dodatno izobraževanje, domotožje, izguba prijateljev in drugih socialnih stikov, izguba pokojnine), ki jih ima s selitvijo. Stroški so denarni in nedenarni pa tudi zasebni in družbeni. Posameznik se bo preselil iz domačega kraja v tujino, če je neto sedanja vrednost donosov večja kot sedanja vrednost stroškov priselitve. Iz te teorije lahko razberemo, kateri ljudje so potencialni selivci in pridemo do podobnih spoznanj, kot nam jih je že lahko podala mikroekonomska teorija, vendar z bolj mehкими elementi. Teorija človeškega kapitala dopusti vpletenost dejavnikov, kot so stroški migracije, tveganje, psihični dejavniki, neracionalnost posameznika ter vpliv razdalje. Pri odločitvi o selitvi se vsak posameznik odloči drugače, vsak ovrednoti te mehke dejavnike po svoje in tu se prične zapletati, ker ostaja teorija relativno omejena in ne uspe v celoti pojasniti migracij (Malačič 2006, 162).

3.3.3 Makroekonomski pristop

Ta teorija pojasnjuje migracije z makroekonomskimi kategorijami in odnosi med njimi. Ekonomisti skušajo največkrat razložiti povezave med migracijami na eni in agregatno (ne-)zaposlenostjo, dohodkom, potrošnjo, investicijami, uvozom, izvozom in ostalimi kategorijami na drugi strani.

Po tej teoriji imajo države, ki so relativno bogate z delom glede na kapital, nizko ravnotežno mezdo in obratno. Zaradi tega pride do zmanjšanja ponudbe dela in do dviga mezde v državah, ki so bolj bogate z delom. V državah, ki so manj bogate z delom pa se poveča ponudba dela in zmanjša ravnotežna mezda, kar vodi do novega ravnotežja in do zmanjšanja razlik v mezdah (Massey 1993, 433).

Slika 1 Model migracije delovne sile iz države B v državo A



Vir: Yarbrough in Yarbrough 1997, 389.

Predpostavke, ki jih uporablja ta model, so:

- na svetu obstajata samo dve državi (A in B),
- imigracijska država A proizvaja eno samo dobrino s kapitalom in homogenim delom,
- popolni trg (plače se lahko prilagodijo spremembam na trgu dela) in
- model upošteva samo delovne migrante, ki s seboj ne prinesejo kapitala in ne vplivajo na povpraševanje po dobrinah.

V državi A, kjer je cena delovne sile w_0^A višja od ravnotežne cene dela w , pride do imigracije delovne sile iz države B, kjer je cena delovne sile w_0^B pod ravnotežno ceno. Rezultat migracijskega toka je povečanje ponudbe dela (premik iz L_0 v L_1) in znižanje cene dela na w_1^A v imigracijski državi. Hkrati se ponudba dela v emigracijski državi zmanjša, cena dela pa zviša na w_1^B . Ta proces traja tako dolgo, dokler v mednarodnem okolju ne pride ob upoštevanju stroškov migracij do izenačenja cene dela ($w_1^A = w_1^B$), ki je enaka ravnotežni ceni dela (w).

Ekonomska razlaga migracije je za druge discipline preozka, zato sociologija, geografija, psihologija in druge družbene vede razvijajo lastne pristope k raziskovanju migracij. Posamezne discipline so razvile pomembne koncepte za raziskovanje migracije in na svoj specifičen način dopolnjujejo ekonomsko razlago migracijskih procesov (Malačič 2006, 162).

Migracije so v človeški podzavesti vedno pomenile nekaj tveganega, neznanega in negativnega. Predstavljajo veliko spremembo, katerih se ljudje otesajo in izogibajo. Ravno tako, če človek ni nikdar bil mobilni, ne more razumeti razmišljanja in doživljanja migranta, ampak se počuti v svoji lastni državi ob prihodu imigrantov

neprijetno in ogoljufano, saj meni, da je librealizacija trga in njihov prihod znižal plače, dvignil brezposelnost manj izobraženih delavcev in povišal kriminal. Prav tako mišljenje pa zanikajo splošne migracijske teorije in empirične raziskave. S tem, da teorija ostane teorija, ker uporablja predpostavko o popolnem trgu dela, kar v realnosti ni mogoče. Teorije ne morejo razložiti do potankosti vzrokov za migracije, ker so v svojem bistvu preveč nerealne, vendar pa so nam v veliko pomoč pri razumevanju in razlagi migracij. Zato se ne moremo opreti samo na teoretične razlage, ampak moramo slediti migracijskim tokovom - pregledovati napovedi, spremljati potek, najti vzroke, zapisovati morebitne družbene spremembe in na koncu oceniti njihovo intenziteto.



4 PRAVICE IN OMEJITVE ZA PROSTI PRETOK OSEB

4.1 Zgodovinska uveljavitev prostega pretoka delavcev

Želje po združevanju Evrope so bile še pred novim stoletjem, vendar so se začele uresničevati šele po koncu druge svetovne vojne. Pobudo za združitev in obenem pomiritev Nemčije ter Francije je dal francoski zunanji minister Robert Schuman, ki velja za enega izmed ustanovitvenih očetov evropskega povezovanja.

Francoski politik je pred mnogimi leti zapisal takole (2003, 99 in 100):

„Naša celina ni trpela le zaradi tradicionalne razdrobljenosti, ki je posledica njenega zgodovinskega razvoja, temveč tudi zaradi razdeljenosti med Vzhodom in Zahodom, po zadnji vojni. Zahodna Evropa – skoraj prenaseljen polotok, čedalje bolj industrializirana, zaskrbljena, da si zagotovi trge za svoje proizvode in devize za uvoz surovin – je bila še naprej razdeljena na dvajset držav. Namesto da bi se razumele, se dopolnjevale ter tako olajšale najprej znotrajevropsko menjavo, so se te posvečale neusmiljenemu boju prek konkurence, zunaj meja zdrave pameti in lojalnosti. In to prav v trenutku, ko se je preostanek sveta organiziral v velikanske gospodarske bloke. Problem je bil torej organizirati Evropo v smislu njenega zedinjenja, s postopno odpravo zaprek, ki ovirajo pretok blaga, z racionalno koordinacijo proizvodnje različnih držav, njihovih naložb in izvoza, nenazadnje pa tudi s svobodnim pretokom ljudi in kapitala. Te gospodarske cilje je bilo očitno moč doseči le z novo politično strukturo.“

4.1.1 Pogodba iz Rima

Rimski pogodbi sta bili sklenjeni po predhodnih pogajanjih 25. marca 1957. To je ustanovna pogodba Evropske gospodarske skupnosti (EGS), ki določa temelje politike evropskega povezovanja zadnjih 50 let, njeni glavni cilji so (Potočnik idr. 2004, 30): vzpostavitev skupnega trga, prilagajanje in usklajevanje gospodarskih politik držav članic, vzpodbujanje usklajenega razvoja ekonomskih aktivnosti prek Skupnosti, povečevanje stabilnosti, zvišanje življenjskega standarda, vzpodbujanje tesnejšega sodelovanja med državami članicami, odprava ovir pri trgovanju, vzpostavitev skupne carinske tarife, zagotovitev nemotene in neizkrivljene konkurence, koordinacija nacionalnih monetarnih in gospodarskih politik ter harmonizacija davčne in socialne politike.

Rimska pogodba je bila nekakšna »okvirna pogodba«, prevladala je nad drugimi in veljala je do leta 1992, ko jo bila nadgrajena z Maastrichtsko pogodbo, kasneje pa še s pogodbama iz Amsterdama in Nice. V nadaljevanju sem izbrala najpomembnejše člene, ki določajo pravice in so v povezavi s prostim pretokom ljudi.

Z 48. členom Rimska pogodba zagotavlja prosto gibanje delavcev, obenem pa vključuje odpravo vsakršnega razlikovanja na podlagi državljanstva delavcev držav

članic v zvezi z zaposlitvijo, plačilom in drugimi delovnimi in zaposlitvenimi pogoji. 48. člen zajema pravico (2007, 25):

1. prijaviti se za dejansko ponujeno delovno mesto,
2. se v ta namen na območju držav članic prosto gibati,
3. bivati v državi članici (zaradi zaposlitve) skladno z določbami zakonov ali drugih predpisov, ki urejajo zaposlovanje državljanov te države in
4. ostati na ozemlju države članice po prenehanju zaposlitve pod pogoji, zajetimi v izvedbenih predpisih, ki jih pripravi Komisija.

Nadalje je Svet v 49. členu izdal usmeritve, v katerih so navedeni potrebni ukrepi za vzpostavitev prostega pretoka delavcev iz prejšnjega člena (2007, 26):

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

4.1.2 Maastrichtska pogodba

Najpomembnejša pri PEGS je bila vzpostavitev enotnega trga, slednjo so si zadali urediti do leta 1970 preko štirih faz. Zaradi ekonomske krize in stagnacije ni prišlo do želene pospešene integracije (Tratnik 2004, 8). Komisija je zato izdala Belo knjigo (1985) s 300 ukrepi, s katerimi naj bi bil vzpostavljen notranji trg do leta 1992. Tako so leta 1987 dopolnili PEGS z Enotnim evropskim aktom (EEA).

7. februarja 1992 je Maastrichtska pogodba (Pogodba o ustanovitvi Evropske unije - PEU) zaznamovala novo fazo v procesu oblikovanja vse tesnejše zveze med narodi Evrope. Z njo prerase sodelovanje EU iz gospodarskega področja na politično.

Cilji, ki si jih je EU zastavila so:

- spodbujati uravnotežen, trajnosten gospodarski in socialni razvoj, zlasti z oblikovanjem območja brez notranjih meja, s krepitvijo ekonomske in socialne kohezije ter z vzpostavitvijo ekonomske in monetarne unije, ki bo sčasoma vključevala enotno valuto;
- uveljaviti svojo identiteto na mednarodnem prizorišču, še posebno z izvajanjem skupne zunanje in varnostne politike, vključno z dolgoročnim oblikovanjem skupne obrambne politike, ki bi nekoč lahko privedla do skupne obrambe;
- okrepiti varstvo pravic in interesov državljanov držav članic z uvedbo državljanstva Unije;
- razviti tesno sodelovanje na področju pravosodja in notranjih zadev ter
- v polni meri vzdrževati pravni red Skupnosti in ga nadgrajevati, s ciljem zagotoviti učinkovite mehanizme in institucije Skupnosti (Moussis 1999, 36).

Iz Pogodbe o Evropski uniji (1992, 8 in 29) je za prosti pretok delovne sile pomemben 8. člen, ki govori o državljanstvu EU. Vsi državljani EU imajo pravico prostega gibanja, prebivanja na ozemlju držav članic, volilno pravico in pravico do zaščite diplomatskih ali konzularnih organov, četudi nimajo državljanstva države, v kateri prebivajo. Napredek lahko vidimo na področju sociale, poklicnega usposabljanja in mladine. V 123. členu je navedeno, da se ustanovi Evropski socialni sklad, s katerim se bodo izboljšale zaposlitvene priložnosti delavcev in dvig življenjske ravni v EU. Cilj sklada je omogočiti lažje zaposlovanje delavcev, povečati njihovo geografsko in poklicno mobilnost ter jih usposablјati in preusposablјati glede na spremembe v razvoju tehnologije.

V 126. členu zasledimo zastavljene cilje glede izobraževanja in mladine:

1. razvijanje evropske razsežnosti v izobraževanju, zlasti s poučevanjem in razširjanjem jezikov držav članic;
2. spodbujanje mobilnosti študentov in profesorjev, med drugim s spodbujanjem akademskega priznavanja diplom in študijskih obdobij;
3. pospeševanje sodelovanja med izobraževalnimi zavodi;
4. razvijanje izmenjave informacij in izkušenj glede vprašanj, ki so skupna izobraževalnim sistemom držav članic;
5. spodbujanje razvoja izmenjave mladih ter izmenjave pedagoških in drugih strokovnih delavcev in
6. spodbujanje razvoja izobraževanja na daljavo.

V 127. členu so navedeni cilji za poklicno usposabljanje:

1. olajševanje prilagajanja spremembam v industriji, zlasti s poklicnim usposabljanjem in preusposabljanjem,
2. izboljševanje začetnega in nadaljevalnega poklicnega usposabljanja zaradi lažje vključitve in ponovne vključitve v trg dela,
3. olajševanje dostopa do poklicnega usposabljanja ter spodbujanje mobilnosti izobraževalcev in udeležencev usposabljanja, zlasti mladih,
4. spodbujanje sodelovanja v zvezi z usposabljanjem med izobraževalnimi zavodi ali zavodi za usposabljanje in podjetji ter
5. razvijanje izmenjave informacij in izkušenj glede vprašanj, ki so skupna sistemom usposabljanja držav članic.

4.1.3 Amsterdamska pogodba

16. in 17. junija 1997 so v Amsterdamu dopolnili Pogodbo o Evropski uniji. Z Amsterdamsko pogodbo so oblikovali bolj demokratično Evropo, ob poudarku na spoštovanju človekovih pravic in demokratičnih načel v državah članicah. Viden napredek je tudi pri zadevah, ki se nanašajo na prosto gibanje evropskih državljanov in učinkovitosti boja proti organiziranemu kriminalu. Amsterdamska pogodba ima štiri cilje (Moussis 1999, 37):

1. Postaviti zaposlovanje in pravice državljanov na prvo mesto. Nova Pogodba je potrdila, da nosijo države članice primarno odgovornost za zaposlovanje in iskanje rešitev ob brezposelnosti.
2. Dokončno odpraviti še zadnje ovire pri svobodi gibanja ter krepiti varnost s konsolidacijo in sodelovanjem držav članic na področju pravosodja ter notranjih zadev.
3. Omogočiti Evropi, da glasneje izrazi svoje mnenje o problemih na svetovnem prizorišču, postaviti strategije in jih uresničiti. Imenovati Generalnega sekretarja Sveta in Enote za načrtovanje politike in zagotoviti zgodnje opozarjanje pod njegovim vodstvom.
4. Doseči večjo učinkovitost institucionalne strukture v luči širitve Unije.

Ugotovimo lahko torej, da so potrebni dobri socialni temelji za gradnjo enotnega trga, še bolj pa za izgradnjo gospodarske in denarne unije. Nemogoče je doseči napredek le z uredbami ali direktivami, le-te je potrebno uskladiti s politiko zaposlovanja, izobraževanja, poklicnim usposabljanjem, življenjskimi in delovnimi pogoji, tj. s socialno politiko. Vse se vrti v začaranem krogu, v katerem eno brez drugega ne deluje. EU je v preteklih letih veliko postorila in izboljšala na socialnem področju in tako postopoma dosegla svoje cilje, to so: zmanjšana brezposelnost, večja mobilnost, sodelovanje med državami, zmanjšanje diskriminacije, enake možnosti za

vse ... Kljub temu pa se po storjeni razširitvi »brani« pred neprijetnimi posledicami, ki bi jih lahko nove članice doprinesle, s prehodnimi obdobji. Sledita opis in kritika omejitev, ki sem jih sama izbrala, saj menim, da zavirajo razvoj in napredek EU.

4.2 Prva omejitev – prehodna obdobja

V preteklosti se je strah pred nenadzorovanimi migracijskimi tokovi pri širitvi EU izkazal za neutemeljenega. Tudi širitev leta 2004 je (glede na številne študije in zgodovinske izkušnje) dokazala, da se migranti kljub visokim dohodkovnim razlikam med ciljnim in izvornimi državami priseljujejo šele po daljšem časovnem obdobju. Največje migracijske tokove se v razširjeni EU lahko pričakuje v prvih letih po prekinjenih prehodnih obdobjih. V vmesnem obdobju pa realno konvergenco med novimi in starimi državami.

4.2.1 Pretekle izkušnje s prehodnimi obdobji

Pristop Grčije, Španije in Portugalske se ponavadi primerja s predzadnjo širitvijo EU. Združevanje je spremljalo veliko dvomov in zaskrbljenosti glede količine prihodnjih migracij. Razlike v dohodkih, visoka brezposelnost in že obstoječa tradicija migracij proti zahodu so pripeljale do občutka strahu pri starih članicah ter posledično do lastnega zavarovanja s prehodnimi obdobji.

Leta 1997 je bilo več kot 447.000 grških državljanov v drugih EU članicah. Deset let prej pa jih je bilo 345.000, kar kaže na povečanje za 102.000 izseljencev (10.000 selitev letno). V zadnjem letu prehodnega obdobja je bilo 474.000 Špancev v ostalih EU državah. V vstopnem letu 1986 pa jih je bilo 495.000, torej se je število španskih imigrantov znižalo. Medtem ko se je število Portugalcev povečalo iz 825.000 na 855.000. Leta 1997 je bilo priseljenih 470.000 Špancev, Portugalcev pa kar 910.000 (7.000 selitev letno) (Dustmann 2003, 41 in 42).

Napačne hipoteze, teorije in predvidevanja o prihodnjem dogajanju so lahko zelo zavajajoči. Napovedovali so namreč od 1,5 do 1,6 milijona španskih in portugalskih migrantov, katerih še zdaleč ni bilo. Zmota je bila ogromna, predvsem zato, ker so ocenjevali le iz ekonomske perspektive, namesto da bi upoštevali še tekoče in prihodnje ekonomsko dogajanje v svetu. Stanje v domači državi se je izboljšalo, potencialni migrantje pa se niso odločili za selitev. Stanje v ostalih članicah prav tako ni bilo briljantno, vladala je namreč velika brezposelnost. V vseh državah članicah je bilo poskrbljeno za obilno in radodarno socialno pomoč, zato se delavci niso selili. Dohodki v novih članicah so naraščali, povečani sta bili varnost in politična stabilnost. Količina in obseg migriranja sta odvisna od migracijskih sistemov držav pred uvedbo določila o prostem pretoku oseb. Administracija in birokratske uredbe lahko precej zmanjšajo tokove migracij, čeprav ima država zagotovljen prost pretok delovne sile (Salt idr. 2000, 181-182).

4.2.2 Prehodna obdobja za nove članice

Pri novih članicah ni od 1. maja 2004 dalje nobenih omejitev več, s tem pa je omogočen prosti pretok ljudi. Nasprotno pa je bila starim članicam dana možnost, da glede delavcev iz novih držav članic, razen Malte in Cipra, uporabljajo sedemletno prehodno obdobje (2 leti + 3 leta + 2 leti). Pred začetkom nove faze prehodnega obdobja mora vsaka članica EU sporočiti Evropski komisiji, ali bo glede na stanje trga dela še naprej uporabljala nacionalno zakonodajo ali ne. Če te potrebe ni več, se uveljavi prosto gibanje delavcev. V primeru resnih motenj ali groženj na trgu dela pa se lahko prehodno obdobje podaljša še za naslednji dve leti. V dolgem sedemletnem obdobju lahko pride do sklenitve dvostranskega sporazuma, s katerim se med državama omili ali prekine prehodne omejitve. V primeru, da je sedanja država članica prenehala izvajati nacionalne ukrepe in je uveljavila prosto gibanje delavcev, lahko zaprosi Evropsko komisijo za ponovno uvedbo omejitve, če zasluti resne težave na svojem trgu dela. Komisija odloči, katere omejitve lahko posamezna država uvede in za koliko časa. V zelo nujnih primerih lahko država članica sama uporabi varnostno klavzulo in o tem naknadno obvesti Evropsko komisijo. Vlada Republike Slovenije je decembra 2006 sprejela odločitev, da ne bo uveljavila prehodnih ukrepov na področju prostega gibanja delavcev za nobeno članico EU, EGP, Švico in niti za novi članici Romunijo ter Bolgarijo (MDDSZ 2006a).

Članice EU-10, Švedska, Irska in Velika Britanija so liberalizirale prosto gibanje in zaposlovanje brez delovnih dovoljenj od 1. maja 2004 (MDDSZ 2006b). Nekatere države članice so kljub nadaljevanju prehodnega obdobja na področju prostega gibanja delavcev uveljavile olajšano zaposlovanje državljanov novih članic v nekaterih poklicih. Na Danskem se odobri delovno dovoljenje in dovoljenje za bivanje, ko dobi delavec zaposlitev za polni delovni čas z urejeno kolektivno pogodbo. Prosilci ne smejo delati na Danskem, dokler jim danski urad za priseljevanje ne izda dovoljenja za bivanje. Nizozemska je prav tako obdržala prehodno obdobje. Delodajalci morajo pridobiti delovno dovoljenje za delavce, le-ti pa morajo ob prihodu opraviti še dodatne teste. V Franciji velja prosti pretok za raziskovalce, študente (imeti morajo zdravstveno zavarovanje in zadostna sredstva) in ponudnike storitev. Potrebno pa je imeti delovno dovoljenje in dovoljenje za bivanje, ki ga mora priskrbeti delodajalec pred delavčevim prihodom. Belgija, Finska, Grčija, Luksemburg in Španija so obdržale navadna delovna dovoljenja. Nekaj sprememb je bilo uvedenih pri delovnih dovoljenjih za Nemčijo in Avstrijo, saj sta obe omejili vstop delavcem iz nekaterih sektorjev (gradbena in sorodna dela, notranje opremljanje, čiščenje stavb ter opreme in prevoznih sredstev). Italija in Portugalska sta uvedli kvotni sistem dodeljevanja delovnih dovoljenj.

1. maja 2006 je preteklo prvo dvoletno prehodno obdobje na področju prostega gibanja delavcev. V skladu s pristopno pogodbo so morale države članice EU-15 in EGP do 30. aprila 2006 obvestiti Evropsko komisijo o odločitvi za naslednjo fazo.

Španija, Finska, Grčija, Nizozemska in Portugalska so 1. maja 2006 odprle svoj trg dela, sledila jim je Italija 27. junija 2006. Ostale članice so obdržale omejitve, vendar ne tako stroge kot v prvi fazi. Izjemi sta Nemčija in Avstrija.

S 1. januarjem 2007 sta v EU pristopili dve novi članici – Romunija in Bolgarija. Za prehodna obdobja se ni odločilo deset članic (Češka, Estonija, Ciper, Latvija, Litva, Poljska, Slovenija, Slovaška, Finska in Švedska), s tem so odprle svoj delovni trg obema novima članicama. Vstop v Slovenijo, Ciper in Finsko mora biti registriran na Zavodu za zaposlovanje. Ostale članice so obdržale pravico za prehodno obdobje z manjšimi spremembami. Na Danskem veljajo iste omejitve kot v prvi fazi za EU-8. Malta in Belgija dovolita opravljanje del, kjer imajo primanjkljaj delovne sile. V Grčiji bodo dovolili opravljanje dela pod pogojem, da v ostalih članicah ni dovolj prostih mest. Francija je dodelila 61 delovnih dovoljenj, Madžarska pa 219. Luksemburg je deloma odprl trg za delo v kmetijskem sektorju, hotelirstvu, turizmu in finančnem sektorju. Za delo v Italiji ni potrebno zaprositi za delovno dovoljenje pri določenih sektorjih (kmetijstvo, hotelirstvo, turizem, hišna dela, gradbeništvo, inženirstvo, sezonska dela, nega in visoko usposobljena dela). V Veliki Britaniji mora delodajalec zaprositi za delovno dovoljenje, delavci pa za „delovno kartico“. Nižje izobraženi delavci imajo kvote, visoko izobraženi pa lahko delajo le s pridobitvijo delovnega dovoljenja. Dovoljenje za delo bo na Nizozemskem izdano, če ne bo dovolj domačih delavcev ali delavcev iz drugih evropskih članic. V Španiji se pridobi delovno dovoljenje le, če delavec dobi službeno ponudbo in potrdilo od delodajalca. Portugalska in Irska sta omejili dostop na svoj trg dela, prav tako Avstrija in Nemčija, ki ostajata pri istih omejitvah kot pri EU-8 (Evropska komisija b. l.).

4.2.3 Posledice odprtja trga nekaterih starejših članic in Slovenije

Evropska komisija je predvidevala od 70.000 do 150.000 migrantov letno, medtem ko jih je sama Velika Britanija v dveh letih sprejela več kot 600.000 (brez ilegalnih pribežnikov). Iz Poljske, Litve, Latvije in ostalih držav Vzhodne Evrope prihaja v povprečju 16.000 priseljencev na mesec. Preživljajo se kot vozniki avtobusov, kmetovalci, zobozdravniki, natararji, prodajalci, gradbeniki ... Dele Londona spreminjajo v slovanske in baltske predele, kjer prevladuje bolj njihov jezik kakor angleščina. Multikulturna Velika Britanija je sprejela migrante kot spužva; brezposelnost se je normalno dvignila, ampak ne v tolikšni meri kot so napovedovali in strašili ljudi pred odprtjem trga. Ekonomska rast se dviguje in vodilni odobravajo taka dejanja, če pa prištejemo zraven še Romunijo in Bolgarijo bi bilo preveč. Združeno kraljestvo se je v tem primeru odločilo za prehodna obdobja, čeprav so bili s posledicami zadnjega odprtja več kot zadovoljni. Na to odločitev so vplivali pritiski nezadovoljnih državljanov na britanske politike (Cowell 2006).

Tabela 2 Brezposelnost (%) vsakega decembra v letu

	2004	2005	2006	2007
EU-25 oz. EU-27	8,9	8,5	7,6	6,8
Velika Britanija*	4,6	4,9	5,4	5,2
Irska	4,3	4,3	4,4	4,5
Švedska	6,4	:	:	5,6
Slovenija	5,8	6,4	5,4	4,3

Opomba: - (:) ni podatka

- (*) oktobrski podatki

Vir: Eurostat 2005, 2006, 2007b in 2008, 1.

Na Švedskem so zabeležili 16.000 delavcev v obdobju od maja 2004 do oktobra 2005, kar je neprimerljivo nižje kot v Veliki Britaniji. Število Poljakov se je od leta 2006 do 2007 povečalo za kar 22 %. Imigracije iz Romunije (1.957) in Bolgarije (927) so se povečale za eno desetino v treh kvartarjih leta 2007 (Westin 2007). Razgovor o prostem pretoku delavcev še vedno dviguje prah po Evropi, saj se ljudje bojijo, da bi cenejša delovna sila spodkopala domačo. Navkljub vsesplošnemu negativnemu mnenju prebivalcev, ki prevladuje pri imigracijah, je Švedska osvojila prvo mesto v eni izmed študij, saj je najbolj velikodušna do priselitev družin imigrantov. Slaba gostiteljica je Irska, saj le redki dobijo dovoljenje za dolgoročno bivanje, o tem pa se uradni organi odločajo predvsem glede na to, ali ima posameznik zaposlitev, na pa glede na dolžino bivanja.

Irska, ki sicer potrebuje 50.000 tujih delavcev na leto za spodbujanje gospodarske rasti, se tudi sooča z neverjetno visokim dotokom tuje delovne sile. Tuji delavci sestavljajo že desetino vse delovne sile na Irskem. To seveda povzroča velik pritisk na šolsko, stanovanjsko in socialno-zdravstveno politiko. Prav zato se je irska vlada odločila za začasno zaprtje trga delovne sile za Bolgarijo in Romunijo (Meršol 2006).

V primerjavi z ostalimi državami se število tujih državljanov v Sloveniji ni drastično povečalo. 31. marca 2007 53.958 državljanov tretjih držav in 3.219 državljanov držav članic EU, EGP in Švicarske konfederacije. Od tega je bilo 51.615 državljanov z območja nekdanje SFRJ, 2.343 pa iz preostalih držav. V primerjavi s skupnim številom tujcev na slovenskem trgu dela predstavljajo državljani EU in EGP le manjši del tujcev. Med njimi prevladujejo Slovaki (1032), Avstrijci (354), Bolgari (297), Italijani (282), Poljaki (250), Nemci (231) in Francozi (151) (Huber 2008). Dejstva dokazujejo, da je Slovenija storila pravi korak, ko je odprla svoj trg dela. S tem dejanjem je omogočila večji in lažji dostop državljanom EU, obenem pa ni ogrozila svojih delavcev.

V Sloveniji prevladujejo nizko usposobljeni migranti, kar je povezano z močno industrializacijo slovenskega gospodarstva. Največ delovnih dovoljenj se izda za dela v

gradbeništvu in gradbene poklice, medtem ko v poklicni strukturi izstopajo še obdelovalci kovin, mehaniki in strojniki. Od leta 2001 se dovoljenja za zaposlitev ne izdajajo za tujce s I. ali II. stopnjo izobrazbe zaradi velikega števila domačih brezposelnih oseb (Medved 2007, 73).

Po ocenah Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve je šlo s trebuhom za kruhom v države EU od manj kot deset pa do okoli 200 Slovencev na posamezno državo EU. To so zlasti mladi, ki še nimajo družin in ki imajo že izkušnje iz tujine – prek študija ali dela (Bernik 2008, 20).

4.2.4 Kritično vrednotenje prehodnih obdobj

Zakaj se države še vedno poslužujejo prehodnih obdobj? Iz leta v leto EU poudarja in se bori za večjo povezanost, enotnost, razumevanje, antidiskriminacijo ... Ampak ali te dejavnosti, projekti in propagande pripeljejo do novega zaključka? Odgovor je nikalen, ker se ponovno postavlja administrativne pregrade, »obrambne zidove« oz. samo preprosta prehodna obdobja, ki imajo enak učinek. Po eni strani Evropa nakazuje nagnjenja k odpiranju, svobodi, liberalizmu, prostemu pretoku ljudi, po drugi strani pa se zapira in ostaja nedostopna, konservativna »graščina«.

Nekateri poudarjajo negativne posledice, ki jih prinašajo širitve, kot so kriminal, brezposelnost, nižje plače itd. Dejstvo pa je, da se ljudje bojijo sprememb. Od tega izhajajo vsi izgovori, ki si jih lahko omisli katerakoli evropska država in zaradi njih postavi prehodna obdobja. Našteli smo že veliko pozitivnih učinkov, ki jih prinašajo selitve in mobilnost ljudi. Evropejci se bodo morali na ta trend prilagoditi sedaj ali pa v bližnji prihodnosti, druge poti ni. Prebivalstvo se stara, trg mora postati bolj konkurenčen in fleksibilen; priti moramo na zeleno vejo, pri tem pa nam bosta v bistveno pomoč mobilnost in pritok imigrantov iz revnejših delov sveta.

Res je težko sprejeti nove ljudi v svojo državo, saj imajo drugačno kulturo, jezik, navade ... Domačini so polni predsodkov, ki samo onemogočajo in preprečujejo hitrejše vključevanje imigrantov v novo družbo. Velikokrat lahko v medijih opazimo novice o družbenih neredih v Franciji, Belgiji, na Danskem ... Zakaj se to dogaja v tako razvitih, demokratičnih državah? Nekateri posamezniki bi odgovorili, da priseljenci ne znajo ceniti ponujene državne pomoči, da pospešujejo kriminal in so brezzdelneži. Če pa pogledamo z drugega zornega kota in se poglobimo v imigrantovo doživljanje nove države, trčimo ob nekatere probleme današnje družbe. Tuj državljan se v emigrantski državi srečuje s preprekami, kot so diskriminacija, žalitve, neprijaznost, slabe življenjske in stanovanjske razmere imigrantov, egoizem domačinov, neponujena pomoč ... Ob tolikšnem pritisku se moramo vprašati, kako bo ta oseba preživela, nenazadnje, kako bi mi preživeli na njenem mestu? Znašli bi se in pričeli opravljati katerokoli delo, četudi ilegalno.

Takšnih primerov bi moralo biti vse manj, ker so ti ljudje prišli v neznano državo z željo izboljšati svoje življenje. To je pozitivna lastnost, katere ne bi smeli zatreti, ampak jo podpreti in jo kot emigrantska država izkoristiti! Zagnanim ljudem je potrebno ponuditi pomoč, primerno stanovanje, dostop do izobraževanja in nenazadnje službo, katera bi jih izpopolnila. Občutek vključenosti dvigne zadovoljstvo delavcev, kar se kaže tudi v gospodarski rasti države in podjetja, v katerem delajo. Manj bi bilo brezposelnosti, nezadovoljstva, kriminala, protestov in sčasoma bi se predsodki domačinov porazgubili.

Od malenkosti, ki so bistvene za prenehanje uporabe prehodnih obdobj, preidemo na dogodek, ob katerem je EU obnemela. Dejstvo, da posamezniki oz. volivci odločajo o prihodnosti Unije, se je pokazalo na volitvah v Franciji in na Nizozemskem. Zavrnjena je bila evropska ustava, kar je bilo za vodstvo EU močan udarec. Še pred referendumom je bilo znano, da se več kot 60 % Evropejcev ne strinja z nadaljnjo širitvijo EU. Tako pomembne informacije evropske vlade ne bi smele prezreti in pa vendarle so jo (Mulvey 2006).

Državljeni EU so pokazali, da četudi evropska vlada drvi s polno paro naprej, njenemu noremu tempu ne bodo sledili, zaradi strahu, nezaupanja in neupoštevanja njih samih pri mnogih odločitvah. Posledično so članice EU zaščitniško postavile prehodna obdobja, ali jih podaljšale, saj je ta odločitev politično motivirana in temelji, na neracionalnih strahovih ter neznanju prebivalcev Unije. S tem dejanjem so vlade le za nekaj časa odložile neizbežna družbena trenja, ki bodo prišla na plano po končanih prehodnih obdobjih. Strah pred neznanimi, neobvladujočimi spremembami je tolikšen, da presega pozitivne učinke, ki bi jih lahko prinesla imigracija iz novih držav članic v katerokoli staro članico.

4.3 Druga omejitvev – evropski trg dela

EU si prizadeva za večjo mobilnost, saj ta povečuje fleksibilnost celotnega trga dela in posledično omogoča lažje prilagajanje asimetričnim šokom. Popolnoma fleksibilna ekonomija je tista, v kateri se cene in količine prilagodijo takoj po šoku in zagotovijo polno zaposlenost produkcijskih faktorjev. V realnosti take prilagoditve zahtevajo kar nekaj stroškov in časa. To se kaže na trgu dela kot povišana brezposelnost.

Trg dela se prilagaja preko plač, mobilnosti delovne sile in fleksibilnega zaposlovanja. Glavni razlogi za nizko mobilnost so jezikovne in kulturne ovire, togi trg nepremičnin, povečana stopnja brezposelnosti od konca naftne krize dalje, zmanjšane razlike v dohodkih med državami ...

V primerjavi z ZDA ima Evropa precej nefleksibilen trg dela. Velike razlike srečamo že pri zaposlitvenih pogodbah. V ZDA temelji sodelovanje delodajalca in delojemalca na individualnih pogodbah. Zaposleni je ocenjen glede na svojo sposobnost in uspešnost na delovnem mestu (dobiček, ki ga njegovo delo doprinese podjetju).

Pogodba je podpisana za določen čas, kot je večina, saj takšne oblike pogodb povečujejo mobilnost in fleksibilnost zaposlenih.

Takšne ureditve na evropskem trgu dela ni, saj fleksibilnost onemogočajo močni sindikati s kolektivnimi pogodbami, minimalno določene plače, zapleteni postopki in stroški pri zaposlovanju ter odpuščanju, višina socialne pomoči za brezposelne, težje odpuščanje in ponovno zaposlovanje kadrov za nedoločen čas ... Vsi ti dejavniki vplivajo na trg dela, zato se le-ta ni zmožen hitro prilagoditi novemu valu imigrantov, oziroma se temu prilagaja na drugačen način. To pomeni, da priliv novih migrantov na trg dela v EU ne bo znižal plač in povzročil kratkoročno brezposelnost, ampak se bo ta vpliv pokazal v brezposelnosti, ki bo trajala dlje, saj se trg ne bo prilagodil spremembi.

Rezultati nedavne študije Hamburškega inštituta za mednarodno ekonomijo kažejo rahlo negativen učinek imigracij na plače in zaposlenost v EU, ki je v primerjavi z ZDA nekoliko bolj negativen. Vendar je ta učinek neenakomerno porazdeljen med državami članicami EU. V tistih državah, kjer tuji delavci predstavljajo komplementarno delovno silo domačim delavcem, se je konkurenca, ki bi ustvarjala pritisk na zniževanje plač komaj pojavila, tako da je bil negativen učinek zanemarljiv ali celo rahlo pozitiven. To velja za Grčijo, Italijo, Španijo in Združeno kraljestvo. Na primer, visokokvalificirani delavci migranti so zapolnili tista delovna mesta, za katera ni bilo domače delovne sile in tako povečali produktivnost. Medtem pa so nizkokvalificirani delavci zapolnili tista delovna mesta, ki se jih domača delovna sila izogiba, ker gre večinoma za dela, ki so umazana, težka, nevarna ali slabo plačana, to so: gospodinjska dela in nekatere druge storitve ter dela v dejavnostih, ki so tradicionalno odvisne od močne sezonske fluktuacije, npr.: kmetijstvo, gradbeništvo in turizem. V Nemčiji so bili učinki imigracije na trg dela negativni, kar še posebej velja za gradbeni sektor; pripisati jih gre rigidnosti trga dela ter relativno nizki mobilnosti nemških delavcev. To ilustrira, da imajo lahko regulacijske zaščite domače delovne sile pogosto nepredvidene posledice (Medved 2007, 72).

Ne smemo prezreti dejstva, da je brezposelnost od države do države (ali regije) različna. Delavci se bodo selili na področja, kjer je nižja brezposelnost, saj bodo tako hitreje dobili zaposlitev. Iz naslednjih podatkov lahko predvidimo, kam bo stekel večji del migracij. Leta 2005 so imele najnižjo stopnjo brezposelnosti Irska (4,3 %), Luksemburg (4,5 %), Nizozemska, Velika Britanija (4,7 %) ter Danska (4,8 %)³, zato bodo te države najbolj privlačne za imigrante (Eurostat yearbook 2006-2007, 140). Stopnja EU brezposelnosti je bila decembra 2005 8,5 %, decembra 2006 7,6 % in 2007 6,8 %, kar ni najbolj privlačno v primerjavi z ZDA (5,0 %) in Japonsko (3,8 %) (Eurostat 2005, 2006, 2007, 2008). Vendar ne smemo prezreti dejstva, da prihajajo

³ Decembra 2007 so bile najnižje stopnje brezposelnosti na Nizozemskem (2,9 %), Danskem (3,1 %), Cipru (3,9 %) in v Litvi (3,9 %).

imigranti iz revnejših držav z brezposelnostjo, ki samo rase in nikoli ne pade, zato jim niso bistveni procenti, ampak migracija v razvitejšo državo. Za iskanje takšnih primerov nam ni treba daleč, ker imamo že znotraj evropskega okvira države (Poljska in Slovaška), ki imajo zelo visoko stopnjo brezposelnosti.⁴ V opombi je navedeno natančno znižanje stopnje brezposelnosti, h kateri je veliko prispevala migracija oseb v razvitejše države, odkar so le-te odprle svoj trg dela.

Tudi staranja prebivalstva ima velike posledice na porazdelitev ekonomske, socialne in politične moči prebivalstva ter učinkuje na trga dela, zaposlovanje, produktivnost, gospodarsko rast in na socialno varnost ter javne finance. V celotnem 21. stoletju se bosta tako Evropa na splošno kot Slovenija specifično soočali s hitrim pomanjkanjem domače delovne sile. V kolikor bi sedanji trendi in politike ostali nespremenjeni, lahko staranje prebivalstva in zmanjševanje števila delovno sposobnega prebivalstva povzroči dolgoročno nestabilnost javnih financ in upadanje gospodarske rasti (Medved 2007, 65).

Eurostat predvideva, da bo leta 2050:

- 15 milijonov otrok (do vključno 14-ega leta) manj kot leta 2005,
- 4 milijone starejših (od 55 do 64 let) več kot leta 2005 in
- kar 51 milijonov starejših nad 80 let (kar je dvakrat več kot leta 2005).

Iz spodnje tabele lahko razberemo, da bo prebivalstvo naraščalo le do leta 2025, kasneje pa mu bo sledilo samo še upadanje.

Tabela 3 Projekcija prebivalstva (v milijonih)

	2005	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
EU-25	458,5	464,1	467,3	469,3	470,1	469,4	467	463	457,3	449,8
EU-15	384,5	390,7	394,7	397,5	398,8	398,7	397,3	394,6	390,3	384,4

Vir: Eurostat yearbook 2006-2007, 52.

Na tej točki se EU srečuje z demografskimi spremembami, katere bodo imele vpliv na socialni sistem, potrošnjo, izobraževanje, trg dela, politiko in kulturo v prihodnjih desetletjih, saj se je podaljšala življenjska doba ljudi, rodnost je v upadu, število zaposlenih nad 60 let pa se povečuje. Velik porast starejšega prebivalstva bo povzročil probleme v zavarovalnem in pokojninskem sistemu, zato bi bilo potrebno pripraviti že sedaj različne scenarije za prihajajočo krizo.

⁴ Poljska (18,3 %) in Slovaška (16,9 %) sta imeli takšno stopnjo brezposelnosti decembra 2004. Zadnji podatki pa nakazujejo uspešno znižanje (december 2007) pri obeh državah članicah - Poljska (8,2 %), Slovaška (10,8 %).

Ukrepi, s katerimi bi Unija nadomestila predvideni upad delovno sposobnega prebivalstva, so: večje zaposlovanje žensk in starejših delavcev, spodbujanje vlaganja v „človeški kapital“ ter dvigovanje ravni proizvodnje z gospodarskimi reformami, raziskavami in inovacijami. Bolj bi se bilo potrebno posvetiti hitremu vključevanju mladih na trg dela, povečati in spodbujati vseživljenjsko usposabljanje, spremeniti oblike zaposlovanja (flexicurity⁵), povišati stopnjo zaposlenosti z ustanovitvijo resničnega evropskega trga dela, spodbujati rodnost in dopustiti več priseljevanja (Komisija evropskih skupnosti 2005, 3 in 4). Povečanje zaposlenosti s pomočjo priseljevanja je eden od »priročnih« načinov za odpravo posledic, ki jih prinaša staranje. S tem nacionalna ekonomija pridobi nove davkoplačevalce, še pomembneje pa je, da pridobi nove aktivne zavarovance, ki vplačujejo prispevke. Ne moremo pa gledati zgolj enostransko, saj приход imigrantov že takoj (posredno ali neposredno) vpliva na javne izdatke. Zaradi obveznosti po mednarodnih sporazumih so države zavezane k zagotavljanju minimalnih pogojev življenja, če pa želi država ponuditi še integracijske programe, se stvar podraži (Medved 2007, 68). Po logičnem sklepanju pridemo torej do ugotovitve, da če želimo imeti usposobljene, delovne in zadovoljne priseljence, jim moramo tudi nekaj ponuditi preko integracijskih programov. Ravno zato ne moremo gledati na priseljevanje kot na edino rešilno bilko pri upadu populacije, ker je v tej situaciji razmerje 50:50. Država mora na začetku ponuditi imigrantom več možnosti (poklicno izobraževanje, jezikovni tečaji, spoznavni krožki, socialno udejstvovanje v novi državi ...), da bo lahko kasneje na njih učinkoviteje tržila.

4.4 Tretja omejitev – strah pred spremembami

Na eni strani imamo ekonomiste oborožene s formulami, tabelami in podatki, ki pravijo, da bodo migracije iz EU-10 skromne in prilagodljive. Na drugi strani pa imamo »evroskeptike«, sindikate in nenazadnje državne vlade, katere skrbi, da bodo migrantje prevzeli delovna mesta in se okoristili z državnim socialnim skrbstvom. Za nameček pa se oglašajo še revnejše države članice, ki povprašujejo po pravici in svobodi gibanja, obenem pa se bojijo izgube lastnih izobraženih delavcev.

Svoboda gibanja delavcev preko mej ene EU države v drugo EU članico je pravica vsakega posameznika. Ta pravica postane problem, ko se mora EU spopasti z desetimi novimi članicami, ki imajo 75 milijonov ljudi, nižje plače in veliko nižji življenjski standard v primerjavi z EU-15. Izvzemši Malto in Ciper imajo ostale članice v povprečju 23 % osebnega prihodka, kot je bilo povprečje EU leta 2001. Procenti se spustijo na 18 %, če jih primerjamo z Bolgarijo in Romunijo. Ker smo soočeni s

⁵ Na Danskem imajo najbolje urejen institucionalni sistem, ki poteka na bazi »flexicurity« običaja. Delavci in delodajalci se zanašajo na takšen sistem (varnost in fleksibilnost), saj prinaša koristi obojim (European foundation for the improvement of living and working conditions 2007, 18).

slabšimi razmerami, veliko razliko v prihodkih, visoko stopnjo brezposelnosti (EU-10), ni več vprašanje, zakaj bi zaposleni odšli iskat delo v tujino, ampak zakaj bi pri takšnih razmerah ostali doma? Eden izmed razlogov bi lahko bile nižje cene v EU-10, vendar je tudi res, da si lahko s svojimi prihodki privoščijo le 35-45 % nakupa dobrin v primerjavi z zahodnimi sosedi. To pa še ni zadosten razlog, da bi ostajali v svoji državi, ko pa lahko v tujini bolje zaslužijo in tako izboljšajo svoj položaj ter položaj sorodnikov (pošiljanje zasluženega denarja). Treba je še dodati, da ima vsak kandidat subjektivno mnenje o prihodnosti svoje države (če pričakuje izboljšanje po priključitvi, bo ostal doma, v nasprotnem primeru, pa se bo odselil).

Strahovi o številnih migracijah iz centralne Evrope so po širitvi povzročili razdor med evropskimi vladami, katere so še vedno podložene pritiskom, ki se pojavljajo zaradi azilantov in ilegalnih imigrantov. Nemčija in Avstrija sta se odločili za prehodna obdobja, medtem ko sta na drugem bregu Velika Britanija in Irska, ki sta popolnoma odprli svoje trge in želita dotok cenejše in bolj usposobljene delovne sile.

Kakorkoli pač obrnemo, se problem migracij ne bo razrešil s prehodnimi obdobji. V najboljšem primeru bo takšna rešitev le začasna, saj dveleten ali petleten odlog ne pomeni ničesar v nasprotju s petdesetimi ali devetdesetimi leti, ki jih potrebujejo nove članice, da bi dohitele življenjski standard zahodnih sosed. Če so bile močne migracije v letu 2004, bodo tudi leta 2009 (razen, če ne bo začela zahodnoevropska ekonomija upadati).

Boljša rešitev za zaustavitev množičnih migracij bi bila investicija v revnejše dele centralne Evrope. Izboljšanje infrastrukture in prometnih povezav bi pritegnilo večja podjetja k delovanju in poslovanju v takšni državi, posledično bi se odprla nova delovna mesta, kar bi zaustavilo migracije. Vzhodno-zahodne migracije bodo trajale še najmanj 30 let, kar pa nam ne sme odvzeti poguma, le pravilno jih moramo izkoristiti. Potrebno je ponovno regulirati delovne trge tako, da bodo ustvarjena cenejša, a legalna delovna mesta. Seveda pa se moramo ob zgoraj zapisanem ponovno vrniti k izhodišču, saj morajo takšno dejanje sprejeti in omogočiti uporniške evropske vlade (Ebsco host 2004, 42 in 43).

5 NIVO MOBILNOSTI V EU

5.1 Mobilnost v EU

Stopnja notranje mobilnosti samih državljanov držav članic EU je najvišja na področju izobraževanja in zaposlovanja v mednarodnih organizacijah ali pri zasebnih delodajalcih: še posebej je visoka za visoko izobražene, ki jih morda v nekaterih storitvenih dejavnostih nacionalnega okolja primanjkuje. Kljub temu je povprečen delež notranje mobilnih prebivalcev EU razmeroma šibak, v zadnjih dvajsetih letih namreč stagnira pri 3 %. Skupni trg delovne sile EU tako ostaja ob začetku tretjega tisočletja (in po več desetletjih dobrih namenov) nerealizirana vizija, kljub mnogim že podpisanim pogodbam.

5.2 Geografska mobilnost

Kot prvo in pravo selitev obravnavamo tisto, ko posameznik zapusti družinsko okolje in zaživi na svojem. To je prvi znak osamosvojitve, emancipacije, avtonomije in samorealizacije, ki se kaže v sodobnem zahodnem svetu. Do prve selitve lahko pride zaradi kariere, izobraževanja, osebnih ali psiholoških razlogov. Raziskave kažejo na velike razlike med severom in jugom Evrope. V Skandinavskih državah zapustijo mladi dom relativno zgodaj, nasprotno pa je v mediteranskih državah.⁶

Druge selitve 17 % Evropejcev sploh še ni doživelo. Glavni razlogi za nemobilnost so visoka stopnja zadovoljstva na živečem kraju (63 %) in družinski razlogi (14 %). Seveda pa pridemo ob podrobnejšem pogledu do spoznanja, ki je podobno tistemu iz zgornjega odstavka. Spet se srečamo z razlikami med nekaterimi EU državami. Švedska, Finska in Danska nemobilnost znaša manj kot 5 %, na nasprotnem koncu pa trčimo ob Malto in Slovaško, kjer je nemobilnost večja od 40 %. EU-10 iz rezultatov ne kažejo neke homogene skupine držav, saj so državljani Latvije, Estonije in Litve bolj mobilni kot Slovaki, Poljaki in Madžari (Vandenbrande idr. 2006, 11).

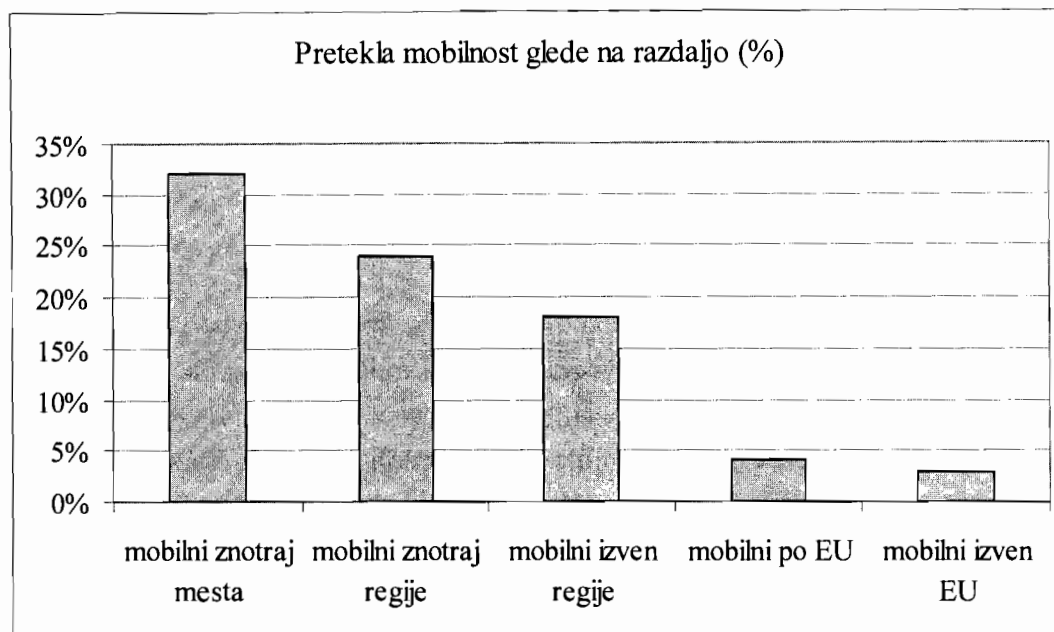
5.2.1 Pretekla mobilnost

Iz spodnjega grafa je razvidno, da se procent mobilnosti zmanjšuje z dolžino razdalje. Velike razdalje Evropejcem niso všeč, saj se jih je le 18% izselilo iz svoje regije, 4 % iz domače države v drugo EU državo in le 3 % izven EU. Krajše razdalje pa so še kar priljubljene: 32 % Evropejcev je že zamenjalo stanovanje v svojem rojstnem

⁶ Po Eurobarometrovi raziskavi Evropejci zapustijo svoj prvi dom pri povprečni starosti 22 let. Mladi iz Latvije, Estonije, Litve, Danske, Finske in Švedske zapustijo svoj dom najbolj zgodaj, medtem ko Maltežani, Španci in Italijani najkasneje. Predvidevajo, da se razlike dogajajo zaradi slabših možnosti za mlade na delovnem trgu. Ostale države iz EU-10 pa so dokaj neenaromerno razporejene med obema ekstremoma (Vandenbrande idr. 2006, 9 in 10).

mestu, 24 % pa se jih je odselilo v drugo mesto (vendar v okviru iste regije).⁷ Kot je razvidno iz analiz in raziskav sta notranja in zunanja mobilnost Evropejcev zelo omejeni. V Prilogi 1 so priloženi še podrobnejši podatki, ki se nanašajo na posamične države.

Slika 2 Pretekla mobilnost glede na oddaljenost v %



Vir: Vandenbrande idr. 2006, 14.

5.2.2 Namen mobilnosti v prihodnosti

Če pogledamo namen mobilnosti po demografskih značilnostih, zasledimo, da bi se 7 % evropske populacije v obdobju petih let izselilo v drugo regijo, 3 % pa bi se jih odselilo v drugo državo EU. Demografske karakteristike nakazujejo, da je namen migriranja večji pri moških, ljudeh, ki so mlajši od 35 let, ljudeh z višjo izobrazbo, študentih ter brezposelnih. Slednji so bili povprašani, če bi bili pripravljeni na selitev, v primeru, da bi imeli službo. Le 30 % je odgovorilo negativno, 5 % je bilo neopredeljenih, 29 % bi jih bilo pripravljenih na selitev v drugo regijo, 5 % pa v drugo državo. Preostalih 31 % pa bi bilo pripravljenih na selitev v drugo regijo ali državo. Po pričakovanjih so bolj mobilni nevezani posamezniki (vključeno s samskimi starši) in ločeni starši. Poleg tega so (po pričakovanjih) tudi najmanj mobilni upokojeanci (Vandenbrande idr. 2006, 22).

⁷ Mobilnost v ZDA je veliko večja, saj kar 32 % ljudi ne živi več v svoji rojstni državi. Seveda moramo tukaj upoštevati velikost države in jezikovno neobremenjenost ob selitvi (Vandenbrande idr. 2006, 14).

Tabela 4 Namen selitve po demografskih značilnostih (%)

	Znotraj mesta/regije	Preko regij	Znotraj EU	Izven EU
Skupne vrednosti				
EU-25	18	7	3	2
EU-15	18	7	3	2
EU-10	15	4	5	1
Spol				
Moški	19	7	4	2
Ženska	17	6	3	1
Starost				
18-24	37	19	9	5
25-34	29	9	6	3
35-44	18	6	2	2
45-54	11	5	2	1
55-64	9	4	1	1
več kot 65	9	1	0	0
Stopnja izobrazbe				
Nizka ali nobena	10	2	1	1
Srednja	18	6	2	1
Visoka	21	8	4	2
Še študira	34	24	12	6
Status				
Zaposlen	20	7	3	2
Brezposeln	27	11	6	2
Upokojen	10	2	1	0
Gospodinjenje	13	4	1	1
Vrsta gospodinjstva				
Par brez otrok	14	5	2	1
Par z otroki	17	6	2	1
Samski	30	13	7	4
Samski starši	30	13	7	4
Ločeni	35	14	6	1
Ovdoveli	9	2	1	0

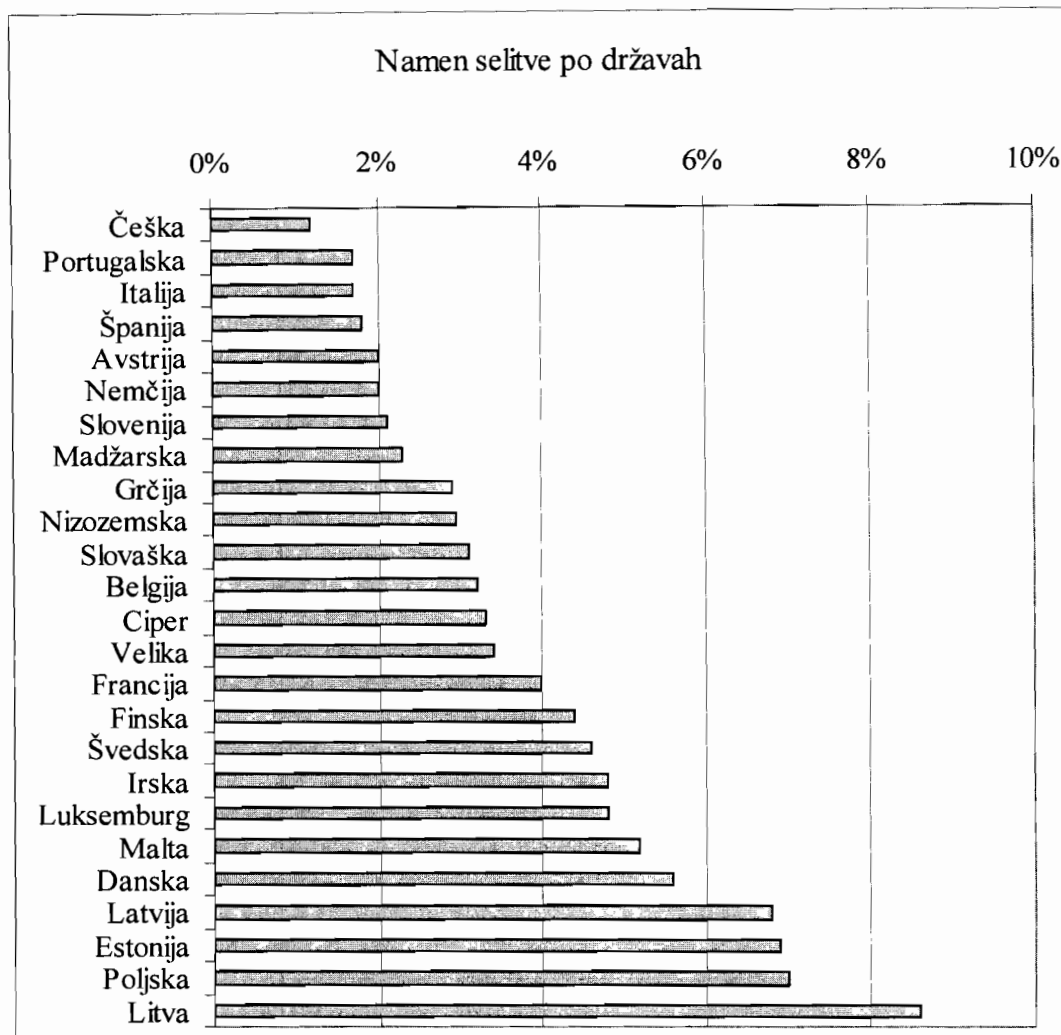
Opombe: * vključeni so poročeni pari in pari, ki samo živijo skupaj; za otroka se šteje osebo staro od 0 do 14 let.

Vir: Vandenbrande idr. 2006, 22.

Tabela 2 kaže, da je notranja mobilnost višja pri EU-10, kot pa pri EU-15. Ne smemo pa zanemariti razlike pri želji po mobilnosti v EU-10, saj je ta večja pri Latviji,

Poljski⁸, Litvi in Estoniji. Ostale članice EU-10 imajo manjše namene mobilnosti in imajo nižje število prebivalcev (Vandenbrande idr. 2006, 22).

Slika 3 Procent populacije, ki se namerava v naslednjih petih letih odseliti



Vir: Vandenbrande idr. 2006, 23.

Kaj lahko pričakujemo od mobilnosti v prihodnosti? Iz danih podatkov ne moremo sklepati in postavljati zagotovih rezultatov, lahko pa si ustvarimo splošen pogled in idejo o morebitnih selitvah in mobilnih tokovih. Evropejci imajo zelo pozitivno mnenje o mobilnosti, zavedajo se njenih prednosti, vendar jih kar 70 % ne bi zamenjalo kraja, v katerem sedaj živijo še naslednjih pet let.

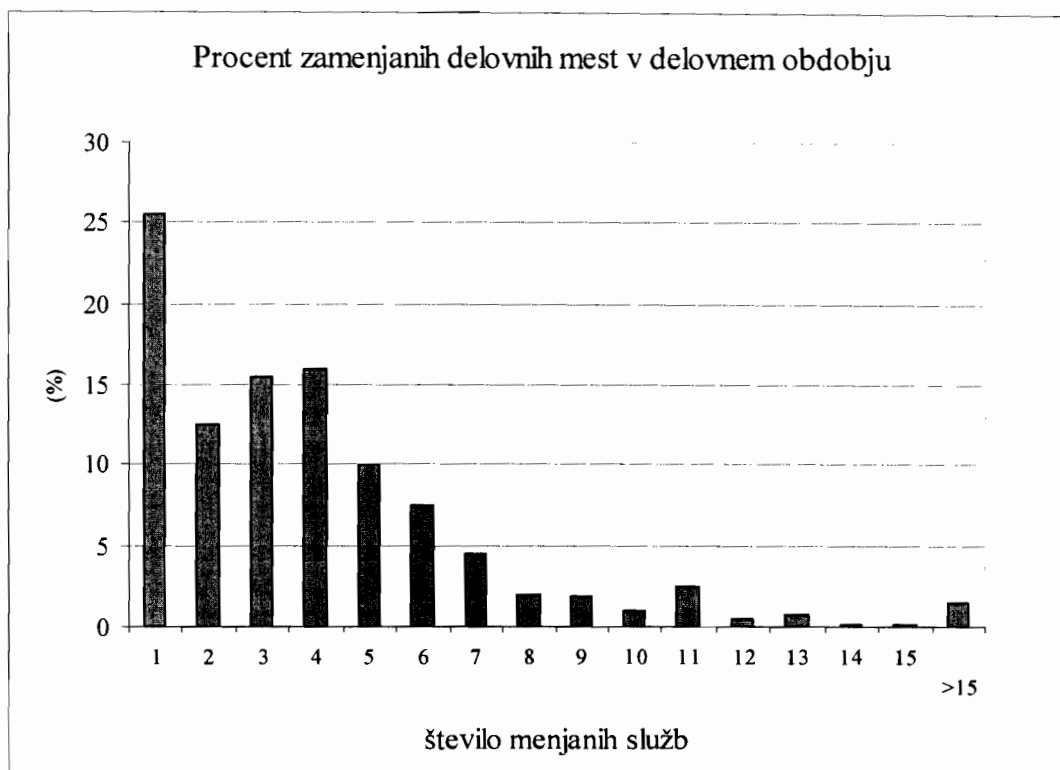
⁸ Na Poljskem ima namen selitve 7 % ljudi, kar je na 40 milijonov prebivalcev kar precejšnje število potencialnih imigrantov.

5.3 Delovna mobilnost

V sledečem poglavju so prikazani možni kazalniki prihodnje mobilnosti v EU. Izbrala sem podatke, ki so po mojem mnenju najbolj primerni za prikaz in napoved prihodnje mobilnosti.

Povprečna starost pri prvi zaposlitvi se v Evropi giblje okoli 19-ih let. Pomoč pri iskanju in določanju števila mobilnih ljudi nam zagotovi Eurobarometrova raziskava. Opravili so analizo količinskih menjav delovnega mesta v celotni delovni dobi zaposlenega človeka. V spodnjem grafu so navedeni podrobnejši rezultati, evropsko povprečje pa se giblje na 3,9 menjavah delovnega mesta.

Slika 4 Delež zamenjanih služb

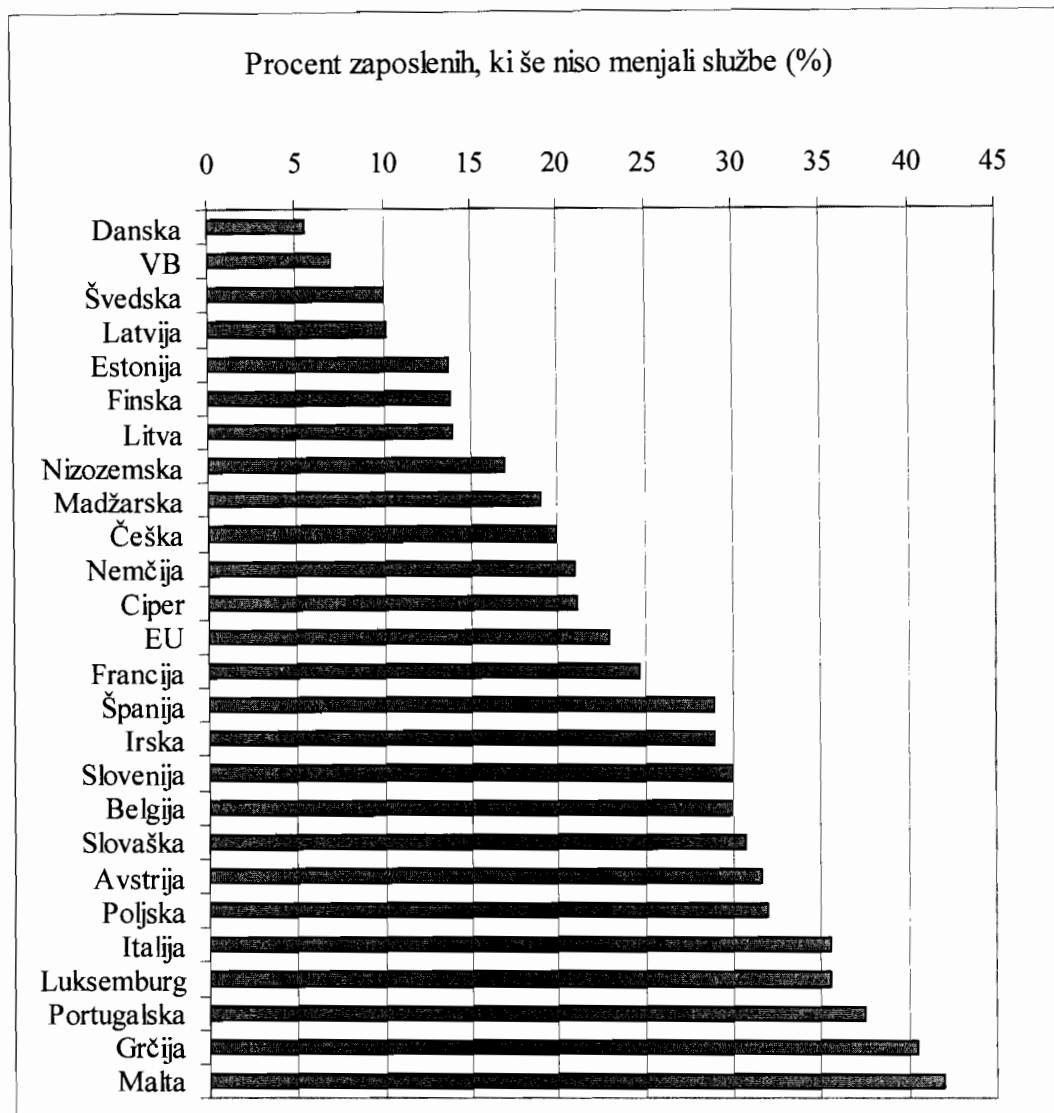


Vir: Vandenbrande idr. 2006, 35.

Iz zgornjega grafa ni razvidno, katera država ima največje število menjav, ker so v njem zajete vse evropske članice naenkrat. Vendar lahko sklepamo, da države z nižjo brezposelnostjo in fleksibilnim trgom dvigujejo evropsko povprečje na višjo stopnjo. Če jih primerjamo z znanimi razmerami v Sloveniji in s sledečimi grafi, bomo opazili, da je naša država vedno v spodnji polovici grafa. Kar nakazuje, da Slovenci ne želijo zamenjati delovnega mesta ali tvegati izgubo sedanjega. Takšen ni samo primer naše države, ampak tudi mnogih drugih, kot so Portugalska, Malta, Slovaška, Avstrija ... Države, ki imajo bolj fleksibilen trg in hitrejšo zaposlitveno možnost, pa kar

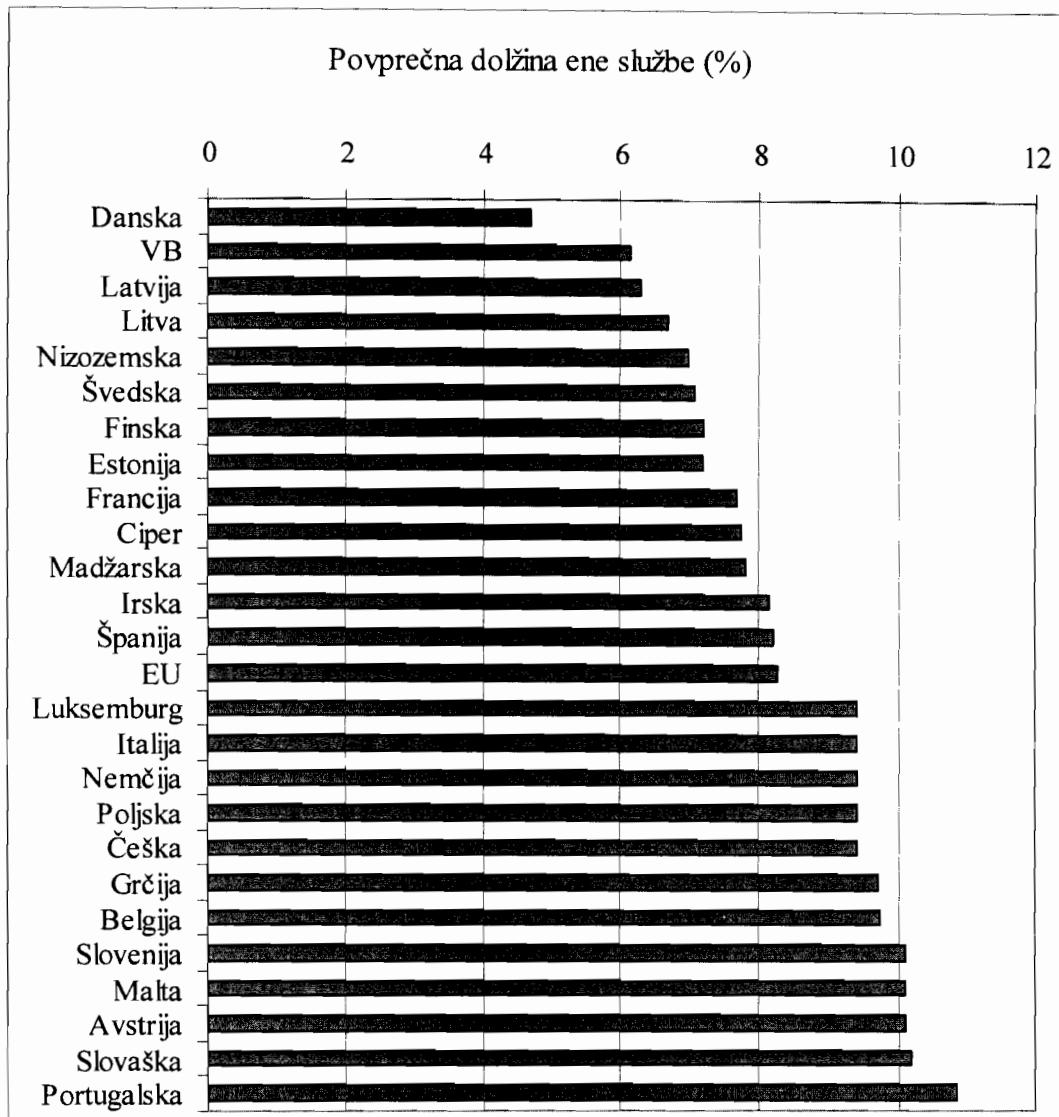
pričakovano zasedajo prva mesta v obeh grafih. Najvišjo stopnjo mobilnosti imajo Danska, Velika Britanija, Švedska ...

Slika 5 Delež zaposlenih, ki v svoji delovni dobi še niso zamenjali delodajalca



Vir: Vanderbrande idr. 2006, 36.

Evropski delavci ostanejo na enem delovnem mestu v povprečju 8,3 leta. Države z najnižjo stopnjo opravljanja ene službe in največkrat menjanim delodajalcem so Danska, Švedska, Finska, Estonija, Latvija, Litva, Britanija in Nizozemska. Medtem ko so Portugalska, Slovaška, Avstrija, Malta in Slovenija na dnu lestvice, kar nakazuje, da ostajajo zaposleni v eni službi v povprečju 11 let. Logično je, da bodo mlajše osebe večkrat zamenjale službo kot starejše, saj imajo slednji že ustvarjeno življenje (stanovanje, poroka, otroci), v tem primeru pa postane zamenjava službe problematična, zapletena in tvegana.

Slika 6 Prikazuje povprečno dolžine ene službe v vsaki izmed EU držav (%)

Vir: Vandenbrande idr. 2006, 40.

5.3.1 Novejša mobilnost

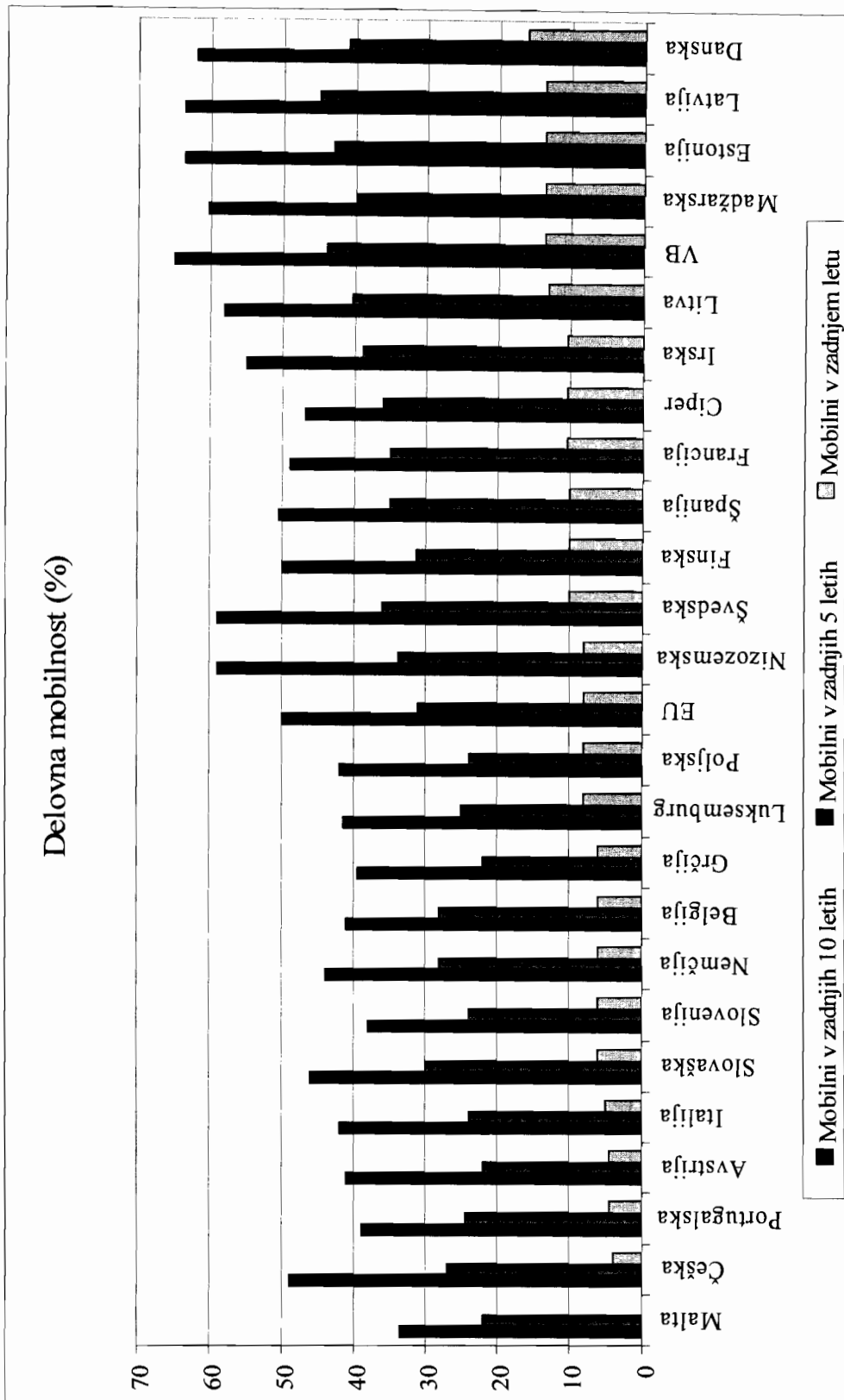
75 % trenutno zaposlenih oseb je spremenilo delodajalca vsaj enkrat v svoji karieri. Okoli 50 % zaposlenih je vsaj enkrat spremenilo delodajalca v zadnjih 10 letih, 32 % v zadnjih petih letih, iz celotne delovne populacije pa je 8 % zamenjalo delodajalca v zadnjem letu.

Slika 7 prikazuje, da ima Danska trenutno najvišjo mobilnost, sledita ji Velika Britanija in Irska, izmed novejših članic pa spadajo v vrh mobilnosti baltske države in Madžarska. Nasprotno rezultate srečamo pri Italiji, Malti, Portugalski in Avstriji. Ostale mediteranske države pa se gibljejo v sredini (po legi, kulturi in mišljenju naj bi sledile

Pravice in omejitve za prosti pretok oseb

zgledu zgoraj omenjenih nekaterih mediteranskih držav, vendar ni tako) (Vandenbrande idr. 2006, 43).

Slika 7 Prikaz delovne mobilnosti po EU državah v %

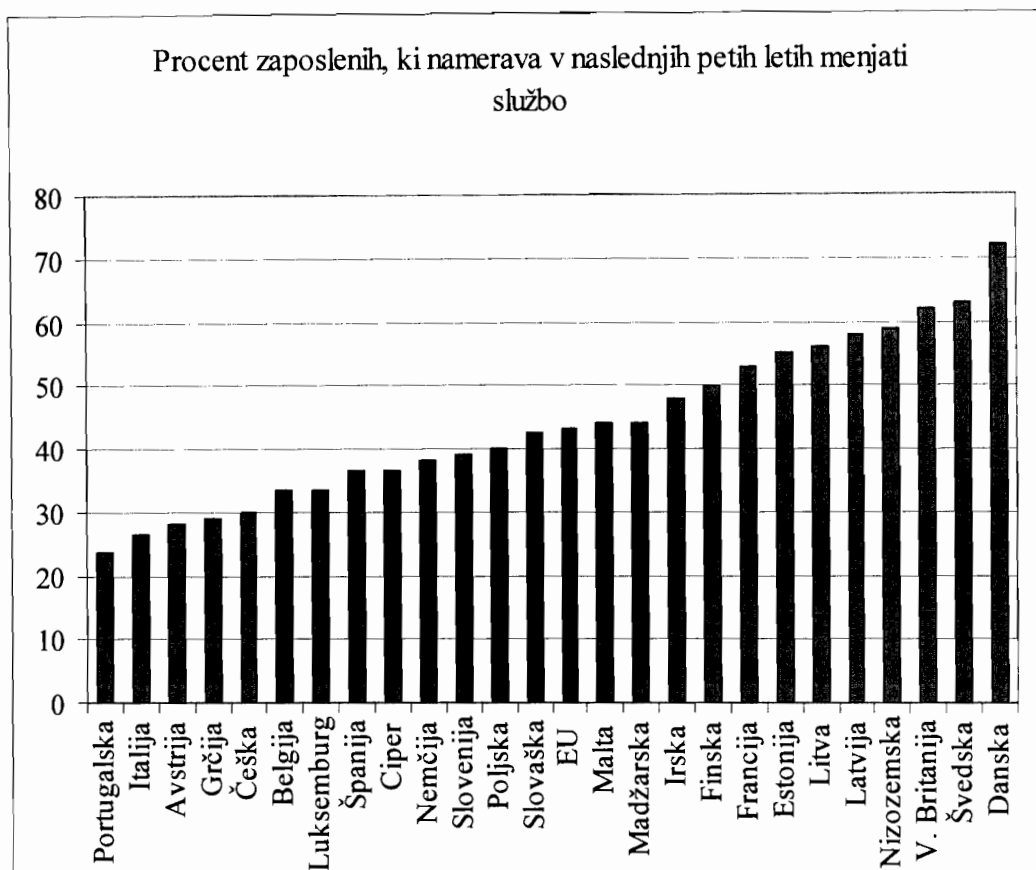


Vir: Vanderbrande idr. 2006, 43.

5.3.2 Prihodnja mobilnost

Zadnje podpoglavje obravnava predvideno mobilnost v prihodnosti. 41 % trenutno zaposlenih bo v naslednjih petih letih zamenjalo službo, 54 % jih bo zamenjalo delodajalca, 5 % pa je neopredeljenih. V to analizo ni vključena skupina neopredeljenih (Vandenbrande idr. 2006, 49).

Slika 8 Zamenjava službe v naslednjih petih letih (%)



Vir: Vandenbrande idr. 2006, 50.

Skoraj vse mediteranske države najdemo na levi polovici grafa, kar nakazuje na nefleksibilen delovni trg. Delavci neradi menjajo službo, saj vedo, da se bodo kasneje težje ponovno zaposlili pri drugem podjetju. Svojo moč pa kaže prilagodljiv danski trg dela in ostale države z visoko stopnjo namena zamenjave službe. Zaposleni se v teh državah ne bojijo ostati brez delovnega mesta ali narediti pogumen korak in zamenjati službo, saj vedo, da bodo kmalu našli novo. Pri teh državah se kaže povezanost fleksibilnosti in varnosti, zato prihaja do večje delovne mobilnosti, kar je dobro za ekonomijo in posameznika.

Kot je že znano, se Evropejci neradi selijo, zato ne moremo pričakovati večjih selitev zaradi nove politike. Navkljub temu pa si EU od svoje ustanovitve dalje prizadeva, da bi naredila iz svojih članic pravo unijo. Če kritično ocenimo, se je dopolnjevala pravica o prostem pretoku ljudi prepočasi, saj so se ostale tri osnovne svoboščine hitreje uveljavile. Zakaj je do tega prišlo? Logičen odgovor je, da je EU najprej poskrbela za svoje koristi, šele nato pa razmišljala o postranskih rečeh, kot so (v dotičnem primeru) prosti pretok ljudi in storitev. Dandanes je mobilnost postala nuja, zato EU toliko bolj pritiska in poskuša zagnati to nevidno kolesje, ki ji bo pomagalo postati najbolj konkurenčno gospodarstvo na svetu. Pri mobilnosti pa se delavci soočijo z ovirami, kot so učenje novega jezika, sprejem nove kulture, zavlačevanje pri odobritvi diplom, prakse in delovnih izkušenj, razlike med socialnimi, davčnimi, pokojninskimi in zdravstvenimi sistemi ... Bistvo, ki povezuje vse in razrešuje mnoge probleme ter dileme, je gostoljuben in topel sprejem tujega delavca v novi državi. Če se bo počutil dobrodošlega, bo bolj produktiven, hitreje se bo integriral in bo izkušnjo sprejel kot pozitivno, v prihodnosti pa jo bo najverjetneje ponovil. Poleg tega se bo prenesel dober glas o pozitivni izkušnji, kar bo prepričalo mnoge skeptike in neodločene posameznike.



6 UKREPI ZA VEČJO MOBILNOST

6.1 Prenovljena Lizbonska strategija

EU je več kot pol stoletja skrbela za mir in blaginjo, to ji je uspelo s postavitvijo skupnih ciljev in močnim sodelovanjem držav članic, vlad, podjetij in državljanov. Pred sedmimi leti so pričeli z zelo zahtevnim načrtom reform, imenovanim Lizbonska strategija. Komisija je tekom let proučila, kolikšen je bil napredek v skladu s strategijo in ugotovila, da še zdaleč ne bo dosegla zastavljenih ciljev, zato je predlagala nov začetek za Lizbonsko strategijo, kjer bi bili glavni nalogi – ustvarjanje novih in boljših delovnih mest ter vzpostavitev močnejše in trajnejše gospodarske rasti. Uresničitev izziva evropske rasti in novih delovnih mest je ključ, ki odpira vire potrebne za uresničitev široko zastavljenih gospodarskih, socialnih in okoljskih načrtov (Evropska komisija 2005, 9).

S prenovo ne poskušajo Lizbonske strategije spremeniti, ampak določiti nove ukrepe na evropski in nacionalni ravni, ki bi jih pripeljali do zelene vizije:

- privlačnejša Evropa za naložbe in delo,
- znanje in inovacije za gospodarsko rast in
- ustvarjanje novih, boljših delovnih mest (Evropska komisija 2005a, 22-32).

Ukrepe morajo sprejeti in upoštevati vse strani od evropske, nacionalne, regionalne pa vse do lokalne ravni, saj se govori o skupnem napredku in boljši prihodnosti.

6.2 Evropska socialna skupnost (ESS)

ESS je najstarejši strukturni sklad EU, ki ima od 9 do 10 milijard € letnega proračuna. Njihov glavni namen je investiranje v človeški kapital, ustvarjanje novih delovnih mest in projektov usposabljanja. Cilji sklada so boj proti brezposelnosti in neizobraženosti, spodbujanje inovacij, razvoja, sodelovanja, vseživljenjskega učenja, izboljšanje skrbi za otroke ... Usmerjen je v večjo zaposlenost posameznikov, vendar se uporablja tudi za odpravo sistemskih in strukturnih pomanjkljivosti (Evropska komisija 2007a, 8).

6.2.1 *Progress*

Progress je novi program⁹ EU za zaposlovanje in socialno solidarnost, ki deluje vzporedno z Evropsko socialno skupnostjo (ESS). Pričel se je leta 2007 in bo deloval do leta 2013. Zamenjal je prejšnje štiri programe in deluje pod vodstvom Evropske komisije v vseh državah članicah EU, kandidatkah in državah EFTA.

⁹ Program Progress je pričel s svojim delovanjem leta 2007, pred njim pa je deloval program EQUAL, slednji je zaključil svoje šestletno delovanje leta 2006.

Razdeljen je na pet političnih področij (Evropska komisija 2007a, 7):

- zaposlovanje;
- socialna vključenost in socialna varnost;
- delovni pogoji;
- preprečevanje diskriminacije ter
- enakost spolov.

Medtem ko si ESS prizadeva za uresničevanje politike držav članic na področju zaposlovanja in socialne vključenosti, se program Progress osredotoča na dejavnosti z močno evropsko dimenzijo (primer: enotna uporaba zakonov, omejeno uveljavljanje nacionalne politike pri ciljih in politiki EU). 700 milijonov € visok proračun, ki je pod kontrolo Evropske komisije, je namenjen analizam, mrežnemu povezovanju in širjenju informacij z namenom, da se izboljšata politika in praksa; v kampanjah pa bosta poudarjeni zaposlovanje in sociala (Evropska komisija 2007a, 8).

6.2.2 2006 – Evropsko leto mobilnosti

Leto 2006 je bilo prvo evropsko leto, ko so začeli organizirano obveščati širšo populacijo glede koristi dela v novem poklicu in v tujini. Mobilnost omogoča delavcem pridobivanje novih znanj in izkušenj, ki so posredno koristne tudi njihovim delodajalcem. Porabljenih je bilo več kot 6 milijonov € za projekte mobilnosti, konference in Job Days (Evropska komisija, 2006c).

EU si je z razglasitvijo leta 2006 za Evropsko leto mobilnosti delavcev prizadevala doseči tri konkretne cilje:

- ozaveščati o:
 - pravicah delavcev do prostega gibanja med državami članicami;
 - obstoječih možnostih za geografsko, zaposlitveno mobilnost ter službah, ki obstajajo, da bi te možnosti podprle;
 - ovirah, s katerimi se spopadajo potencialno mobilni delavci tako v državah članicah kot med njimi;
- spodbujati izmenjavo dobre prakse med zainteresiranimi strankami, zlasti med organi oblasti, javnimi ustanovami, socialnimi partnerji in zasebnim sektorjem ter
- spodbujati podrobnejše študije o obsegu in naravi geografske ter poklicne mobilnosti v EU.

6.3 EURES in Job days

Je evropski portal za zaposlitveno mobilnost in mreža več kot 700 svetovalcev za mobilnost, ki pomaga pri iskanju novih delavcev iz 29 evropskih držav. Mreža je bila ustanovljena leta 1993 in od takrat zagotavlja informacije, nasvete in storitve iskanja

prostih delovnih mest. EURES povezuje Evropsko komisijo, javne zavode za zaposlovanje iz držav članic (tudi Norveške, Švice in Islandije), regionalne in nacionalne organe, ki se ukvarjajo z vprašanji zaposlovanja ter lokalne in regionalne oblasti.

Evropske službe za zaposlovanje (EURES) odpirajo evropski trg dela z zagotavljanjem dostopa do (Evropska komisija 2006a):

- brezplačnega oglaševanja prostih delovnih mest po vsej Evropi,
- več tisoč spletnih življenjepisov kandidatov in
- strokovnih nasvetov, kako zaposliti delavce na specializirana delovna mesta ali delovna mesta, za katera je težko najti delavce.

Portal EURES je računalniški sistem, ki ga nadzira Evropska komisija. Svetovalci EURES-a posrbijo za sveže novice in informacije o življenju in trgu dela v drugih evropskih državah ter tako pomagajo iskalcem zaposlitve pri pridobitvi dragocenih informacij, obenem pa nudijo pomoč delodajalcem pri zaposlovanju delavcev iz drugih držav.

Uspeh programa Job Days, ki se je odvijal 29. in 30. septembra 2006, potrjujejo številke same - 500 sejmov v 300 evropskih mestih, vključno z Bolgarijo, Norveško in Islandijo. Evropska komisija je želela organizirati srečanja, na katerih bi prišli v neposredni stik iskalci zaposlitve in delodajalci. Intervjuji naj bi potekali kar na prizorišču dogodka. Tako se je zamisel spremenila v prakso.

Poudarek na Job Days 2006, je bil spodbujanje delavcev pri iskanju zaposlitve v drugi državi EU. Poleg tega pa so želeli priskrbeti iskalcem zaposlitve še dodatne informacije o delu v zeleni državi. Glede na uspešen obisk leta 2006 se je Evropska komisija odločila, da se bo ta dogodek odvijal enkrat letno. Take prireditve so se odvijale že pred leti, vendar niso obrodile sadov (EurActiv 2006). Lanskega septembra so ponovno organizirali več kot 500 eventov v 230 mestih, tam so se odvijali sejmi, seminarji in delavnice (Evropska komisija 2007b).

6.4 Pridobitev znanja in izkušenj v tujini

Z včlanitvijo v EU je mobilnost postala del našega vsakdana. To ni več tako zelo oddaljena možnost, ni pogojena zgolj z ekonomskimi razmerami ali omejena na dopustniško popotovanje in ni namenjena zgolj redkim posameznikom. Je izkušnja, dosegljiva skoraj vsakomur, ki si takega doživetja želi. V največji meri je dosegljiva ravno mladim, ki jih take izkušnje kar najbolj privlačijo in jih tudi najlažje uresničijo, saj so najbolj svobodni, vedoželjni in fleksibilni (CMEPIUS 2006, 9). Mobilnost je v današnjem času postala nujnost. Svet se z neustavljivo naglico razvija in Evropa mora slediti takemu tempu. Da bi zadovoljili lastne potrebe in dosegli konkurenčnost na trgu, se morajo državljani EU soočiti z nekaterimi dejstvi. Mobilnost diplomantov, študentov, dijakov in delavcev je postala dogma. Znanje se ne more razvijati znotraj mej ene

države, ampak lahko vsi veliko več pridobimo, če si ga bomo delili, ga dopolnjevali in izboljševali. Zapiranje vase, skrivanje idej in nesodelovanje vodijo v zaostajanje. Znanje se mora pretakati, zato EU vzpodbuja tako mobilnost študentov kot tudi delovne sile. Vendar se ljudje kljub temu še vedno prepočasi zavedajo, da so potrebne bliskovite spremembe.

Med tradicionalnimi in novimi mobilnimi skupinami so še študentje in drugi mladi prebivalci držav Evrope (in drugih celin), ki se selijo po poteh univerzitetnih izmenjav, iščejo nove možnosti za zaposlitev, raznolike delovne izkušnje ali preprosto novo začasno življenjsko okolje. Tudi na kulturnem in akademskem področju je vse več izmenjav kadrov in izvajanja skupnih projektov na mednarodni ravni. Veliko mladih, ki se udeleži študijskih izmenjav, ostane v državah dalj časa ali se tja vrača. Delo, ki je vezano na mobilnost, je razmeroma dobro plačano. Ali pa daje občutek svobode, nevezanosti, ponuja nove avanture, omogoča potovanja in bivanje v zelo različnih okoljih in državah (Verlič Christensen 2002, 97).

V sklopu EU obstajajo (do sedaj) štirje večji programi, preko katerih lahko študentje, dijaki in zaposleni občutijo in doživijo za krajši čas življenje v tuji državi. Ti so: Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci in Grundtvig. Aktivnosti lahko v grobem razdelimo na dve skupini: študijska mobilnost in mobilnost z namenom usposabljanja.

6.4.1 Študijska mobilnost

Socrates je krovni evropski program za izobraževanje. Njegov cilj je promocija evropske dimenzije izobraževanja in izboljšanje kakovosti. Ima več podprogramov, izmed katerih je za študente prav gotovo najbolj zanimiv program **Erasmus**, ki je bil ustanovljen leta 1987. Število slovenskih študentov, ki so se odločili za mobilnost, se iz leta v leto povečuje. Največ študentov je v okviru akcije Erasmus v preteklih letih potovalo za obdobje do enega leta v okviru študijske izmenjave na visokošolske institucije v Nemčijo, Avstrijo, Italijo in Španijo. Najmanj študentov je potovalo na Irsko, Dansko in v Grčijo. Razloge za takšne odločitve študentov lahko pripišemo višjemu standardu skandinavskih držav, skupaj z Irsko in Veliko Britanijo, težavam z jezikom (Grčija), boljšemu sporazumevanju in bolj podobnemu sistemu poučevanja v sosednjih državah. Odločitev študentov za študijsko mobilnost je zagotovo pogojena tudi s finančno podporo, ki jo lahko pridobijo v okviru posamezne akcije. Štipendije, ki so jih pridobili slovenski študenti za mobilnost v tujini, izvirajo le iz evropskih proračunskih sredstev in so relativno nizke (CMEPIUS 2006, 10).

Comenius je tudi del programa Socrates, pokriva pa šolstvo do univerze (vrtni, osnovne, vse srednje in višje strokovne šole, vključeni so tudi strokovni delavci, ki so zajeti v šolsko izobraževanje). Cilja programa sta izboljšati kakovost šolstva in krepiti evropsko razsežnost v šolskem izobraževanju. Akcija spodbuja mednarodno sodelovanje med že naštetimi institucijami in ponuja sofinanciranje projektnih

aktivnosti ter mobilnosti učiteljev in učencev za tri tipe projektov: šolski projekti, jezikovni projekti in šolski razvojni projekti. Šole se lahko povezujejo v partnerstva in mreže z določitvijo projekta ter tako sodelujejo za določeno obdobje (CMEPIUS 2006, 16).

CEEPUS (Central European Exchange Program for University Studies) je srednjeevropski program za izmenjavo študentov in učiteljev, zasnovan na multilateralnem sporazumu, ki danes vključuje že 13 držav (Albanija, Avstrija, Bolgarija, Hrvaška, Češka, Madžarska, Makedonija, Črna gora, Poljska, Romunija, Srbija, Slovaška in Slovenija). Na CMEPIUS-u ga izvajajo od leta 2003. Program je vsebinsko podoben akciji Erasmus, vendar dopušča večjo fleksibilnost pri trajanju izmenjav, predvsem omogoča tudi krajše izmenjave (le po mesec ali dva za podiplomske študente) in povezuje regijo, ki sega izven meja Evropske unije. Mobilnost je bila številčnejša iz vzhodnejših držav na zahod. Delo v programu CEEPUS se dopolnjuje z delom na evropskih programih, saj prispeva k povezovanju širše regije, vzpostavitvi srednjeevropskega akademskega prostora in mostov, ki prečijo schengenske meje ter, omogoča pa tudi spoznati EU mladim iz držav nečlanic (CMEPIUS 2006, 10).

Grundtvig je akcija, ki poteka pod okriljem programa Socrates in je namenjena izobraževanju odraslih (tistim, ki si želijo svoje znanje in veščine dopolniti ter tako izboljšati možnost zaposlitve ali pa se ponovno vključiti v formalni izobraževalni sistem). Akcija ponuja uporabnikom dve vrsti aktivnosti: projektne aktivnosti in učna partnerstva. Drugi tip aktivnosti pa je individualne narave. Zaposleni se lahko za svoje splošno izobraževanje udeležijo različnih mednarodnih seminarjev, tečajev, konferenc in simpozijev z evropsko dimenzijo. Posamezniki tako pridobijo različna znanja, ki jim omogočijo strokovno rast in to kasneje prenesejo v slovenski prostor (CMEPIUS 2006, 21).

6.4.2 Mobilnost z namenom usposabljanja

Evropski program Leonardoda Vinci so poimenovali po velikem umetniku in izumitelju. Program je namenjen spodbujanju ter krepitvi poklicnega in strokovnega izobraževanja ter usposabljanju posameznika v tujini. Udeleženci v programu pridobijo nova poklicna znanja in spretnosti, izboljšajo svojo zaposljivost in konkurenčnost na trgu dela, se naučijo jezikov, spoznajo novo kulturo dela, običaje in delijo svoje izkušnje s sodelavci, prijatelji, sošolci v tujini (Debenak idr. 2006, 20). Udeležencem programa je omogočena finančna podpora za čas, ki ga bodo preživeli v tujini. Usposabljanja se lahko udeležijo dijaki, vajenci, diplomanti, mladi delavci, prvi iskalci zaposlitve oz. vsi, ki bi si s pridobivanjem delovnih izkušenj v tujini radi izboljšali zaposlitvene možnosti doma. Številni mladi brezposelni udeleženci so po končanem

usposabljanju v tujini dobili delo doma ali kar na delovnem mestu, kjer so opravljali prakso (CMEPIUS 2006, 12).

EU razširja svojo mrežo akcij in programov za vseživljenjsko izobraževanje, s tem si postopoma pridobiva vedno več ljudi, ki so pripravljeni na selitev v drugo državo. Ti udeleženci si namreč prek izmenjave, seminarjev, projektov in raznih srečanj razširijo svoja obzorja, preženejo strah in negotovost, ki spremlja mobilnost ter obenem ugotovijo njeno koristnost.

Po pričakovanjih se mlada generacija hitreje in lažje odloča za večje spremembe, kot sta v tem primeru izmenjava in mobilnost. Ker je ta sistem pri mladih (že kar) dobro sprejet, je potrebno usmeriti spodbujanje k izmenjavam na starejše zaposlene, tako da se privadijo na nov ritem življenja in ga sprejmejo za svojega. Spremembe ne morejo biti enosmerne, zato se morajo državne institucije skupaj z EU potruditi pri hitrejšem priznavanju diplom in kvalifikacij, odpravi administrativnih ovir pri pridobivanju bivalnega dovoljenja, dilemi socialnega varstva, prenosa pokojnin, nastanitve in razlik med nacionalnimi davčnimi sistemi.

7 SKLEP

EU je simbol stabilnosti, ekonomske blaginje, miru, socialne enakosti in demokracije. S svojo širitvijo prinaša te prednosti ter mnoge druge pravice in dolžnosti novim članicam. Pravica o prostem pretoku ljudi je ena izmed štirih osnovnih svoboščin, ki velja in se dopolnjuje že od prvih državnih aktov dalje. Paradoksalno pa je delovanje EU v praksi. Ne ozirajoč se na nadgrajene pogodbe in določila, v realnosti uporablja prehodna obdobja kot nekakšno samozaščito pred svojimi lastnimi določili. V diplomskem delu sem poskušala najti vzroke, ki bi upravičili smiselnost prehodnih obdobj oz. raziskati, zakaj so mnenja o migracijah negativna. Vzroke za negativno usmerjenost k migracijam sem iskala v ekonomskih teorijah, pri preteklih migracijah znotraj EU, v specifičnih značilnostih trga dela EU in posledicah odprtja delovnega trga nekaterih starih članic.

Dilema o prostem pretoku ljudi se je pojavila pred vsakim novim vstopom revnejših držav članic v EU. Nadvse pomembna je bila širitev leta 2004, ko je v EU vstopilo deset novih članic, kar je bila najjobsežnejša širitev doslej. Migracijski tokovi, ki so sledili odprtju delovnih trgov nekaterih članic, so imeli pozitivne učinke na gospodarstvo in znižanje evropske stopnje brezposelnosti. Današnje analize so pokazale, da so bile migracije majhne in v takšnem obsegu niso imele bistvenega vpliva na evropski trg dela. Čemu torej toliko strahu in nezaupanja? Že v preteklosti ni prihajalo do množičnih migracij pri odprtju trgov, zakaj bi torej prišlo sedaj? Napovedi raziskovalcev so se razlikovale od analize do analize in so bile kot takšne nezanesljive. Če pa se opremo na že dobro znano dejstvo, da se Evropejci neradi selijo, potem ni razloga, da bi se državljani iz starejših članic EU bali množičnih migracij. Realna slika dogodkov se je odvila po letu 2004, ko so Velika Britanija, Irska in Švedska odprle svoje delovne trge. Resda je bil na začetku velik naval migrantov, ki pa se je postopoma umiril in končal v enem do dveh letih. Največkrat uporabljen protimigracijski argument, ki pravi da imigranti zmanjšujejo plače in povečujejo brezposelnost domače delovne sile, v tem primeru ni veljal. Analize kažejo, da migranti več prispevajo v državni proračun, kot od njega prejmejo preko storitev in prejemkov. Imigranti so zapolnili slabše plačana delovna mesta, niše, v katerih je primanjkovalo domače delovne sile. Čeprav ni bilo pričakovati tako pozitivnega razvoja dogodkov, so državne vlade popustile pritiskom nezadovoljnih državljanov in zaprle svoje trge ob naslednji širitvi (Romunija in Bolgarija leta 2007). Z odprtjem delovnih trgov se srečamo z negativnimi in pozitivnimi posledicami. Čisto nova negativna posledica se je pričela z zadnjim odprtjem delovnih trgov. Pojavil se je nov trend v zaposlovanju – izkoriščanje tujih delavcev; Slovenija ni nobena izjema pri omenjeni praksi. Delavci so ponavadi plačani 5,5€/h, odštejejo jim stroške povezane z zdravstvenim zavarovanjem, varstvom pri delu, delovno obleko ... Kaj jim na koncu še preostane? Delati morajo po 12 ur dnevno, da lahko sploh nekaj

odnesejo domov. Inšpektorji za delo bi morali bolje kontrolirati podjetja in posredovalne agencije. Sprejeti je potrebno nove varnostne zakone, ki bodo preprečili izkoriščanje tujih delavcev, obenem pa se morajo tudi sindikati skladno zavzeti za tuje državljane.

Boljša rešitev kot »obramba« s prehodnimi obdobji za zaustavitev množičnih migracij, je investicija v revnejše dele Evrope. Ustanovitev podjetij, izboljšanje infrastrukture in prometnih povezav, bo posledično dvignila standard in znižala se bo brezposelnost. Strah pred množičnimi migracijami bo tako popolnoma odveč, saj se bodo selili samo zagnani in drugačnosti željni ljudje. Prehodnih obdobji tako ne bo več in mobilni bodo lahko postali vsi evropski državljani.

Kot je že znano, je evropski trg delovne sile preveč reguliran in premalo fleksibilen, zato EU ščiti neučinkovitost trga in radodaren socialni sistem s prehodnimi obdobji. Članice, ki so si upale odpreti trge dela niso doživele propada sistema, ampak so se spopadle z neznanim. Storile so najbolj pravilno potezo, ki se je ne bi smele otepati niti ostale (starejše) članice. Potrebno je urediti delovne trge po danskem zgledu, kjer imajo najbolj učinkovito povezan socialni sistem in fleksibilno zaposlovanje - »flexicurity«. Ostale države članice morajo preoblikovati svoj sistem zaposlovanja na tak način, da ne bo oviral mobilnosti in se ne bo potrebno braniti pred »nezaželenimi« imigranti s prehodnimi obdobji. Če se je lahko ena izmed evropskih držav prilagodila takšnemu sistemu, se lahko tudi ostale. Ne sme se zavlačevati oz. zavirati poti napredka in razvoja.

Mobilnost prinaša pozitivne lastnosti, ki posledično prinašajo večjo povezanost, poznavanje in sodelovanje med nedržavljeni. Poleg tega, da se zapolni vrzeli in zmanjša pomanjkanje delovne sile v posameznih regijah, se hkrati ustvarjajo nova delovna mesta. Visoko usposobljeni delavci pozitivno učinkujejo, saj s kopičenjem človeškega kapitala prispevajo k ustanavljanju novih podjetij in dolgoročni rasti. Delovni migrantje so tudi bolj mobilni od svojih novih sodržavljanov. Vedno več je povpraševanja po višje izobraženih kadrih, tega pa sčasoma ne bo mogla omogočiti samo domača delovna sila. Pojavlja se namreč še problem, ki je neposredno povezan s pomanjkanjem mlade delovne sile in mobilnostjo v prihodnosti. Govorimo o staranju prebivalstva oz. o padcu rodnosti po letu 1960. Dokazano je, da bo leta 2050 ena tretjina evropskega prebivalstva starejša od 65 let. Starejši državljani niso mobilni, zato potrebuje EU poleg večje notranje mobilnosti tudi dotok zakonitega priseljevanja tujih državljanov. Če želi doseči cilje, zastavljene v prenovljeni Lizbonski strategiji bo morala zrahljati svojo restriktivno imigracijsko politiko in oblikovati skupno statistiko, ki bo omogočala lažji nadzor nad migracijami. Zunanja imigracija pa vendarle ne sme ostati edina rešilna bilka. Evropske države morajo močno znižati stopnjo brezposelnosti, dvigniti izobrazbeno raven, povečati kakovost delovnih mest, povečati stopnjo participacije na trgu dela in fleksibilnost delovne sile za učinkovitejši razvoj. V EU kot instituciji je mobilnost

zaželena in spodbujana, zatakne se pri državljanih in državnih vladah, kar Marko Pavliha (2005, 11 in 13) v spodnjem odstavku popolnoma zajame:

»Upajmo, da bo Evropa nekoč resnično združena v različnosti. Ne samo v obliki gospodarskega, varnostnega in vsepolitičnega foruma, temveč tudi v srcih in glavah evropskih državljanek ter državljanov. To niso *Igre brez meja*, to je naša skupna usoda, ki je odvisna od brezmejnega spoštovanja človekovih pravic in svoboščin ter evropskih pravil obnašanja. Geografske in politične meje dobivajo nežnejše obrise ter (pre)počasi izginjajo in zdaj smo na vrsti ljudje, da počistimo na svojih mentalnih podstrešjih in se navadimo na strpnost in toleranco.«

EU si zadaja velikopotezne naloge, katerih v realnosti ne zmore udejanjiti oz. se jih prestraši (kot v primeru prostega pretoka ljudi). S prehodnimi obdobji EU nakazuje, da se je ustrašila svoje lastne odločitve o področju brez meja in želi pridobiti nazaj svojo prvotno varnost. Prehodna obdobja so po mojem mnenju rezultat strahu, nevednosti, nezaupanja in političnega odločanja vsake posamezne članice. Če mobilnost ne bo zaživela, bo veliko težje in počasneje meddržavno sodelovanje, s tem pa bo konkurenčnost EU na svetovni ravni padla.

LITERATURA

- Bernik, Marko. 2008. Slovincem za delo privlačen Ciper. *Žurnal*, 25. marec, 20.
- Bevc, Milena, Valentina Prevolnik-Rupel in Barbara Verlič Christensen. 2000. Meddržavne selitve in imigracijska politika v razvitih državah s poudarkom na državah Evropske zveze. *IB revija* 2: 72-88.
- Castles, Stephen. 2000. The impacts of emigration on countries of origin. V *Local dynamics in an era of globalization: 21st century catalysts for development*, ur. Weiping Wu, Simon Evenett in Shahid Yusuf, 45-54. New York: Oxford University Press.
- Debenak, Špela, Tina Fistravec, Klemen Miklavič, Renata Muić, Rebeka Reberšek, Aleš Vidmar, Marko Vuković in Predstavništvo Evropske komisije v R Sloveniji. 2006. *Zgrabi Evropo*. Ljubljana: Predstavništvo Evropske komisije v R Sloveniji.
- Evropska komisija. 2006a. *EURES-Evropski portal za zaposlitveno mobilnost*. Zgibanika. [Luksemburg]: Urad za publikacije Evropske skupnosti.
- Evropska komisija. 2007a. *Progress: Program EU za zaposlovanje in socialno solidarnost za leta 2007-2013*. Luxembourg: Urad za uradne publikacije Evropskih skupnosti.
- Harrison, Andrew L., Ertuğul Dalkiran in Ena Elsey. 2000. *International business*. New York: Oxford University Press.
- Knez, Rajko. 2004a. Prosto gibanje delavcev. *Revizor* 1 (15): 135–145.
- Knez, Rajko. 2004b. Prosto gibanje delavcev (2. del). *Revizor* 2 (15): 144–154.
- Knez, Rajko. 2004c. Prosto gibanje delavcev iz Slovenije v države EU in prosto opravljanje storitev. *Revizor* 11 (15): 75-83.
- Kovač, Bogomir. 2003. Globalizacija, migracijski tokovi in ekonomski razvoj na obrobju slovenskih migracijskih dilem. V *Migracije, globalizacija, Evropska unija*, ur. Mojca Pajnik in Simona Zavratnik Zimc, 43-81. Ljubljana: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije.

- Malačič, Janez. 2006. *Demografija. Teorija, analiza, metode in modeli*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Massey, Douglas. 1993. Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and development review* 19 (3). 431-446.
- Moussis, Nicolas. 1999. *Evropska Unija: pravo, ekonomija, politike*. Ljubljana: Littera picta.
- Salt, John, James Clarke in Sandra Schmidt. 2000. *Patterns and trends in international migration in Western Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Schuman, Robert. 2003. *Za Evropo*. Celje: Mohorjeva družba Celje.
- Tassinopoulos Alexandros, Heinz Werner in Kristensen Soren. 1998. *Mobility and migration of labour in the European Union and their specific implications for young people*. Thessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training.
- Tratnik, Matjaž. 2004. *Osnove prava Evropske unije*. Maribor: Obzorja.
- Verlič Christensen, Barbara. 2002. *Evropa v precepu: med svobodo in omejitvami migracij*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Vršaj, Egidij. 2002. *Slovenija v Evropski uniji*. Koper: Obzorja.
- Zimmermann, Klaus F. 1995. Tackling the European Migration Problem. *Journal of Economic Perspectives* 9 (2): 45-62.
- Yarbrough, B. V. in R. M. Yarbrough. 1997. *The world economy: trade and finance*. Fort Worth [etc.]: Harcourt College Publ.

VIRI

Akkoyunlu, Sule in Roger Vickerman. B. l. *Migration and the efficiency of european labour markets*. [Http://www.kent.ac.uk/economics/research/1europe/Akkoyunlu-Vickerman.pdf](http://www.kent.ac.uk/economics/research/1europe/Akkoyunlu-Vickerman.pdf) (6. 12. 2007).

Amsterdamska pogodba, ki spreminja pogodbo o Evropski Uniji, pogodbe o ustanovitvi evropskih skupnosti in nekatere z njimi povezane akte. 1997. [Http://eurlex.europa.eu/sl/treaties/dat/11997D/word/11997D.doc](http://eurlex.europa.eu/sl/treaties/dat/11997D/word/11997D.doc) (5. 11. 2007).

Ebsco host. 2004. The coming hordes. *Economist*, 17. januar, 42 in 43. [Http://web.ebscohost.com/bsi/delivery?vid=6&hid=116&sid=11e32006-d429-4e1e-971f-171c55b74587%40sessionmgr107](http://web.ebscohost.com/bsi/delivery?vid=6&hid=116&sid=11e32006-d429-4e1e-971f-171c55b74587%40sessionmgr107) (16. 10. 2007).

CMEPIUS. 2006. *Od Socratesa do Leonarda – do programa Vseživljenjsko učenje*. [Http://www.cmepius.si/files/cmepius/userfiles/publikacije/Vsezivljenjsko_ucenje_SLO.pdf](http://www.cmepius.si/files/cmepius/userfiles/publikacije/Vsezivljenjsko_ucenje_SLO.pdf) (9. 11. 2007).

Cowell, Alan. 2008. Migration to U.K. exceeds estimates. *International Herald Tribune*, 23. avgust. [Http://www.iht.com/articles/2006/08/23/news/immigrant.php](http://www.iht.com/articles/2006/08/23/news/immigrant.php) (15. 10. 2007).

Dakić, Lara. 2007. Slovenija 20. v Evropi po kupni moči. *Finance*, 14. november. [Http://www.finance.si/196440/Slovenija_20_v_Evropi_po_kupni_mo%EB8i](http://www.finance.si/196440/Slovenija_20_v_Evropi_po_kupni_mo%EB8i) (31.1. 2008).

Dustmann, Christian, Maria Casanova, Michael Fertig, Ian Preston in Christoph M. Schmidt. 2003. *The impact of EU enlargement on migration flows*. [Http://www.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs2/rdsolr2503.pdf](http://www.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs2/rdsolr2503.pdf) (25. 10. 2007).

Evropska komisija. B. l. *Enlargement – Transitional provisions*. [Http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/enlargement_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/enlargement_en.htm) (15. 10. 2007).

Evropska komisija. 2005a. *Rast in delovna mesta – Nov začetek za Lizbonsko strategijo*. Luxembourg: Urad za uradne publikacije Evropske skupnosti. [Http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/comm_spring_sl.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/comm_spring_sl.pdf) (25. 10. 2007).

- Evropska komisija. 2005b. *Zelena knjiga „Odziv na demografske spremembe: nova solidarnost med generacijami“*.
[Http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/comm2005-94_sl.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/comm2005-94_sl.pdf)
(5. 2. 2008).
- Evropska komisija. 2006b. *Evropsko leto enakih možnosti za vse*.
[Http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?page_id=341](http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?page_id=341) (9. 11. 2007).
- Evropska komisija. 2006c. *Evropsko leto mobilnosti 2006*.
[Http://ec.europa.eu/employment_social/workersmobility_2006/index.cfm?id_page=22&language=SL](http://ec.europa.eu/employment_social/workersmobility_2006/index.cfm?id_page=22&language=SL) (8. 11. 2007).
- Evropska komisija. 2007b. *The European Job Days 2007*.
[Http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=en&acro=news&catId=20&parentId=0&function=focusOn&focusOnId=9378&fromHome=Y](http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=en&acro=news&catId=20&parentId=0&function=focusOn&focusOnId=9378&fromHome=Y) (3. 11. 2007).
- Evropska komisija. 2007c. *Preženimo predsodke*.
[Http://ec.europa.eu/news/culture/070827_1_sl.htm](http://ec.europa.eu/news/culture/070827_1_sl.htm) (9. 11. 2007).
- EurActiv. 2006. *Job Days attract tens of thousands across Europe*.
[Http://www.euractiv.com/en/migration+mobility/job-days-attract-tens-thousands-europe/article-158375](http://www.euractiv.com/en/migration+mobility/job-days-attract-tens-thousands-europe/article-158375) (25. 10. 2007).
- Eurostat. 2005. *Euro-indicators news release*.
[Http://epp.eurostat.ec.europa.eu/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PREREL/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2005/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2005_MONTH_02/3-01022005-EN-AP.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PREREL/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2005/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2005_MONTH_02/3-01022005-EN-AP.PDF) (15. 2. 2008).
- Eurostat. 2006. *Euro-indicators news release*.
[Http://epp.eurostat.ec.europa.eu/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PREREL/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2006/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2006_MONTH_02/3-01022006-EN-AP.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PREREL/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2006/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2006_MONTH_02/3-01022006-EN-AP.PDF) (15. 2. 2008).
- Eurostat. 2007a. *Europe in figures-Eurostat yearbook 2006/07*.
[Http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CD-06-001/EN/KS-CD-06-001-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CD-06-001/EN/KS-CD-06-001-EN.PDF) (22. 11. 2007).

Literatura

Eurostat. 2007b. *Euro-indicators news release*.

[Http://epp.eurostat.ec.europa.eu/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PREREL/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2007/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2007_MONTH_01/3-31012007-EN-AP.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PREREL/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2007/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2007_MONTH_01/3-31012007-EN-AP.PDF) (15. 2. 2008).

Eurostat. 2008. *Euro-indicators news release*.

[Http://epp.eurostat.ec.europa.eu/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PREREL/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2008/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2008_MONTH_01/3-31012008-EN-AP.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PREREL/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2008/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2008_MONTH_01/3-31012008-EN-AP.PDF) (15. 2. 2008).

European foundation of the improvement of living and working conditions (Eurofound).

2006. *Long-distance mobility in Europe: getting the balance right*.
[Http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/36/en/1/ef0636en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/36/en/1/ef0636en.pdf) (9. 10. 2007).

Eurofound. 2007a. *Foundation findings: mobility in Europe*.

[Http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/03/en/1/ef0703en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/03/en/1/ef0703en.pdf) (22. 11. 2007).

Eurofound. 2007b. *Fostering mobility through competence development*.

[Http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/13/en/1/ef0713en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/13/en/1/ef0713en.pdf) (9. 10. 2007).

Fuller, Thomas. 2005. Europe's great migration. *International Herald Tribune*, 21. oktober. [Http://www.iht.com/articles/2005/10/20/news/poles.php](http://www.iht.com/articles/2005/10/20/news/poles.php) (15. 10. 2007).

Huber, Rok. 2007. Koliko tujcev je zaposlenih v Sloveniji. *Moje delo*, 9. november.

[Http://www.revija.mojedelo.com/hr/v-prihodnje-bo-v-sloveniji-zaposlenih-se-vec-tujcev-812.aspx](http://www.revija.mojedelo.com/hr/v-prihodnje-bo-v-sloveniji-zaposlenih-se-vec-tujcev-812.aspx) (7. 3. 2008).

Kelo, Maria in Bernard Wächter. 2004. *Brain drain and brain gain: migration in the European Union after enlargement*.

[Http://www.aca-secretariat.be/05publications/Migration.pdf](http://www.aca-secretariat.be/05publications/Migration.pdf) (15. 10. 2007).

Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve (MDDSZ). 2004. *EQUAL v Evropi*.

[Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/pobuda_equal/equal_v_evropi/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/pobuda_equal/equal_v_evropi/) (8. 11. 2007).

MDDSZ. 2004. *Delovne migracije*.

[Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/delovne_migracije/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/delovne_migracije/) (15. 10. 2007).

- MDDSZ. 2006a. *Prehodno obdobje*.
[Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/delovne_migracije/prehodno_obdobje/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/delovne_migracije/prehodno_obdobje/) (15.10.2007).
- MDDSZ. 2006b. *Zaposlovanje v državah članicah EU ter državah EGP*.
[Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/delovne_migracije/zaposlovanje_v_drzavah_clanicah_eu_ter_drzavah_egp/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/delovne_migracije/zaposlovanje_v_drzavah_clanicah_eu_ter_drzavah_egp/) (15. 10. 2007).
- Medved, Felicita. 2007. Ekonomski učinki ekonomskih migracij. Html besedilo. V *Strategija ekonomskih migracij*, ur. Gospodarska zbornica Slovenije.
[Http://www.gzs.si/pripone/17962/36273d17962.doc](http://www.gzs.si/pripone/17962/36273d17962.doc) (24. 2. 2008).
- Mulvey, Stephen. 2006. Many countries on the EU's plate. *BBC News*, 26. september.
[Http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/5379892.stm](http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/5379892.stm) (15. 10. 2007)
- Pogodba iz Nice, ki spreminja pogodbo o Evropski Uniji, pogodbe o ustanovitvi evropskih skupnosti in nekatere z njimi povezane akte*. 2001.
[Http://europa.eu.int/eur-lex/lex/sl/treaties/dat/11957K/word/11957K.doc](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/sl/treaties/dat/11957K/word/11957K.doc) (5. 11. 2007).
- Pogodba o Evropski Uniji*. 1992.
[Http://eurlex.europa.eu/sl/treaties/dat/11992M/word/11992M.doc](http://eurlex.europa.eu/sl/treaties/dat/11992M/word/11992M.doc) (5. 11. 2007).
- Rimski pogodbi*. 1957.
[Http://europa.eu.int/eurlex/lex/sl/treaties/dat/11957K/word/11957K.doc](http://europa.eu.int/eurlex/lex/sl/treaties/dat/11957K/word/11957K.doc) (5. 11. 2007).
- Vandenbrande, Tom, Laura Coppin, Peter van der Hallen, HIVA, Catholic University of Leuven, Peter Ester, Didier Fourage, OSA, Tilburg University, Anette Fasang, Sara Geerdes, Klaus Schömann, Jacobs Center for Lifelong Learning and Institutional Development, University of Bremen. 2006. *Mobility in Europe*. Luxembourg. Office for Official Publications of the European Communities.
[Http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/59/en/1/ef0659en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/59/en/1/ef0659en.pdf) (9. 10. 2007).
- Westin, Charles. 2007. *Sweden: restrictive immigration policy and multiculturalism*.
[Http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?ID=406#top](http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?ID=406#top) (7. 3. 2008).

SEZNAM PRILOG

Priloga 1: Pretekla mobilnost glede na destinacijo in državo v %

Priloga 2: Delež ljudi iz EU-10, ki se namerava v naslednjih petih letih odseliti v drugo EU državo (delitev po starosti in izobrazbi v %)

Priloga 1: Pretekla mobilnost glede na destinacijo in državo v %

	znotraj mesta/regije	preko regij	znotraj EU	izven EU
Belgija	62	14	5	3
Danska	65	38	8	6
Nemčija	62	19	5	4
Grčija	36	17	5	2
Španija	49	11	5	3
Finska	68	36	5	3
Francija	61	30	3	4
Irska	47	20	15	5
Italija	46	8	2	0
Luksemburg	57	21	14	3
Nizozemska	59	23	5	3
Avstrija	56	10	4	1
Portugalska	44	9	5	2
Švedska	70	44	8	5
Velika Britanija	55	25	7	6
Ciper	53	19	9	3
Češka	44	9	2	0
Estonija	54	25	1	2
Madžarska	51	11	1	1
Latvija	48	24	2	3
Litva	62	8	1	1
Malta	30	7	3	3
Poljska	43	8	1	0
Slovaška	36	6	2	0
Slovenija	40	10	2	2
SKUPAJ	53	18	4	3

Vir: Vandenbrande idr. 2006, 17.



Priloga 2: Delež ljudi iz EU-10, ki se namerava v naslednjih petih letih odseliti v drugo EU državo (delitev po starosti in izobrazbi)

	Nizek/srednje visok namenom mobilnosti	Visok namen mobilnosti
	(Češka, Ciper, Madžarska, Malta, Slovenija, Slovaška)	(Latvija, Litva, Estonija, Poljska)
Starost		
18-24	38	35
25-34	33	40
35-44	13	17
45-54	3	6
55-64	6	1
več kot 65	7	0
SKUPAJ	100	100
Stopnja izobrazbe		
Nizka ali nobena	6	3
Srednja	46	32
Visoka	24	32
Še študira	24	34
SKUPAJ	100	100

Vir: Vandenbrande idr. 2006, 24.

