

UNIVERZITET CRNE GORE
INSTITUT ZA STRANE JEZIKE

Azra Kosovac

**Prevođenje leksike iz oblasti socijalne
politike i politike zapošljavanja u EU**
MAGISTARSKI RAD

Podgorica, 2009.

UNIVERZITET CRNE GORE
INSTITUT ZA STRANE JEZIKE

Azra Kosovac

**Prevođenje leksike iz oblasti socijalne
politike i politike zapošljavanja u EU**

MAGISTARSKI RAD

Podgorica, 2009.

PODACI I INFORMACIJE O MAGISTRANTU

Ime i prezime: Azra Kosovac

Datum i mjesto rođenja: 07.11.1980., Bileća, Bosna i Hercegovina

Naziv završenog osnovnog studijskog program i godina diplomiranja:
Filozofski fakultet – Odsjek za engleski jezik i književnost, 2005.

INFORMACIJE O MAGISTRASKOM RADU

Naziv postdiplomskog studija: Magistarski studij prevodilaštva

Naslov rada: Prevođenje leksike iz oblasti socijalne politike i politike zapošljavanja u EU

Fakultet/Akademija na kojem je rad odbranjen: Institut za strane jezike

UDK, OCJENA I ODBRANA MAGISTARSKOG RADA

Datum prijave magistarskog rada:

Datum sjednice Vjeca univerzitetske jedinica na kojoj je prihvacena tema:

Komisija za ocjenu teme i podobnosti magistranta: doc. dr Nataša Kostić, doc. dr Vesna Bulatović, prof. dr Slavica Perović

Mentor: doc. dr Nataša Kostić

Komisija za ocjenu rada:

Komisija za odbranu rada:

Lektor:

Datum odbrane:

Datum promocije:

Predgovor

Predmet istraživanja ovog rada je analiza prevodilačkog procesa koji kao polaznu tačku ima izvorni jezik, a krajnji cilj adekvatan i prirodan prevodilački proizvod u jeziku cilju. Tekst koji smo podvrgli prevodilačkim procesu nosi naziv „Evropska politika zapošljavanja i socijalna politika: Politika za građane“ (*European Employment and Social Policy: a Policy for People*). Prevođenje ovakve vrste teksta koji spada u kategoriju informativnog je nitalagalo upoznavanje sa vanjezičkom stvarnošću, odnosno onim što lekseme predstavljaju. Predlozi prevodilačkih rješenja i dvojezični glosar će dati značajan doprinos prevođenju u ovoj oblasti koja će, s obzirom na trenutne napore Crne Gore da se pridruži Evropskoj uniji, sve više dobijati na značaju.

Cilj ovog rada je da pokažemo kako izvorni jezik utiče na ponašanje ciljnog jezika u smislu forme i sadržine. Nastojali smo da pokažemo da tekst u ciljnom jeziku treba da očuva svoju prirodnost u najvećoj mogućoj mjeri uprkos interferenciji koja dolazi iz izvornog jezika. Takođe smo željeli da ukažemo na pojavu neologizama u ovoj oblasti i neminovno postojanje leksičke praznine u procesu prevođenja.

Rad čini kombinacija teorijske i praktične komponente, odnosno teorijska podloga zasnovana na saznanjima do kojih su došli istaknuti teoretičari prevođenja i primjene tih teorija tokom prevodilačkog procesa. Nastojali smo da svaku postavljenu hipotezu i teorijsku osnovu potkrijepimo odgovarajućim primjerima iz teksta koji smo prevodili kako bi stvorili jednu zaokruženu cjelinu.

Rad se u značajnoj mjeri oslanja na poređenje kategorija u dva jezika i transformacije koje je nužno obaviti da bi se došlo do krajnjeg cilja. Sadrži pregled rezultata koji nastaju kao neminovnost u kontaktu dva jezika, engleskog i crnogorskog u ovom slučaju. Rezultati se odnose na sve češću pojavu anglicizama u crnogorskom jeziku i preporuke kako se odnositi prema njima. Polazna hipoteza je da je vrlo značajno koristiti leksički potencijal crnogorskog jezika u najvećoj mogućoj mjeri, ali da i u nekim situacijama moramo da se povinujemo formi izvornog jezika i da preuzmemo anglicizme, bilo da se radi o preuzimanju sa ili bez ortografskog preoblikovanja. Došli smo do zaključka da su se u oblasti socijalne politike i politike zapošljavanja pojavile nove

lekseme koje u sebi sadrže komponentu užeg, asocijativnog značenja i da poprimaju oblik stručnog termina.

Posebnu pažnju smo poklonili prevodilačkim postupcima i načinu na koji se oni ostvaruju u jeziku cilju. Tu smo se prije svega osvrnuli na postupke kao što su kalkiranje, funkcijska aproksimacija, adaptacija na različitim nivoima, modulacija. Uzeli smo u obzir i kategoriju priznatog prevoda kako bi naš tekst u potpunosti zadovoljio kriterijume koji su postavljeni u teoriji prevođenja. Takođe smo se u značajnoj mjeri posvetili pojmovima formalne korespondencije i prevodne ekvivalencije, kao i odnosu između forme i sadržine leksema u izvornom jeziku i jeziku cilju.

Ovim putem bih željela da izrazim zahvalnost mentorki doc. dr Nataši Kostić koja mi je podrškom i savjetima pružala smjernice u pisanju magistarskog rada.

Autorka

Izvod iz rada

Predmet ovog rada je prevođenje leksike iz oblasti socijalne politike i politike zapošljavanja u Evropskoj uniji. Jedna od osnovnih komponenata rada je analiza koja obuhvata niz kategorija koje su tokom prevodilačkog procesa predstavljale izazov i nalagale dublje istraživanje. U tom pogledu smo posebnu pažnju usmjerili ka uticaju jezika u kontaktu, prevodilačkim postupcima primjenjivim prilikom prevođenja, pojmovima formalne korespondencije i prevodne ekvivalencije, leksičkim, odnosno shodno tome pojmovnim prazninama, registru, koheziji i koherenciji. Cilj je bio da se pokaže kako promjene neminovno nastaju prilikom kontakta dva jezika i kakav stav treba zauzeti prema njima. Polazna hipoteza je bila da se leksički i morfo-sintaksički potencijal crnogorskog jezika često zanemaruje u korist engleskog jezika. Rad predstavlja jedan kritički osvrt na takve pojave i težnju da se odupremo uticaju anglicizama uprkos njihovoj stalnoj prisutnosti.

Ključne riječi: formalna korespondencija, prevodna ekvivalencija, leksička praznina, anglicizmi, adaptacija, kalkiranje, funkcijska aproksimacija, modulacija, dinamička ekvivalencija

Abstract

The present Thesis is concerned with translation of lexis in the field of social and employment policy in the European Union. One of the fundamental components of the Thesis is analysis which assembles a range of categories that posed challenge and required deeper research into the translation process. To that end, we attached particular attention to the influence of languages in contact, translation procedures applicable during translation, the concepts of formal correspondence and translation equivalence, conceptual and consequently lexical gaps, register, cohesion and coherence. The objective was to demonstrate the occurrence of changes which inevitably arise from the two languages in contact and the position to be assumed towards them. Initial hypothesis was frequent disregard for lexical and morpho-syntactical potential of Montenegrin in favour of English. The Thesis represents a critical overview on such phenomena and an endeavour to resist influence of anglicisms despite their permanent presence.

Key words: formal correspondence, translation equivalence, lexical gap, anglicisms, adaptation, calque, functional approximation, modulation, dynamic equivalence

SADRŽAJ

I Uvod	9
1.1. Tema i svrha istraživanja	9
1.2. Teorijski okvir.....	11
1.3. Prevodilački postupci.....	15
1.4. Struktura rada.....	18
II Prevod teksta sa engleskog jezika	19
III Analiza prevoda	63
3.1. Uvod.....	63
3.2. Žanr i registar	65
3.4. Anglicizmi u crnogorskom jeziku.....	70
3.5. Primjena doslovnog prevoda.....	75
3.6. Nedostatak formalnih korespondenata u jeziku cilju i proces adaptacije	75
3.7. Ostali prevodilački postupci	80
3.8. Kolokacije, idiomi, složenice i lažni parovi.....	88
3.9. Kohezija i koherencija u prevođenju	89
IV Zaključak	92
V Glosar	94
5.1. Englesko-crnogorski glosar	94
5.2. Crnogorsko-engleski glosar	118
VI Bibliografija.....	142
VII Dodatak: European Employment and Social Policy: a Policy for People.....	147

I Uvod

1.1. Tema i svrha istraživanja

Oblastima socijalne politike i politike zapošljavanja u Evropskoj uniji poklanja se izuzetna pažnja jer one predstavljaju osnovu za razvoj i napredak savremenog građanskog društva. Osnovna pitanja koja su predmet ovih politika, a sa prevodilačkog aspekta i ovog rada, su slobodno kretanje radnika i njihova socijalna sigurnost, jednak odnos prema muškarcima i ženama, obezbjeđenje najboljih uslova rada, zaštita na radnom mjestu, zdravstvena zaštita, borba protiv siromaštva, integracija manjinskih grupa, zapošljavanje, profesionalna obuka mladih, penzioni sistem i briga o starim licima. Dokument koji uređuje ove politike i koji će biti korišten kao jedna od referenci za ovaj rad je Agenda iz Lisabona iz 2004. godine čiji cilj je da od Evropske unije načini najkonkurentnije tržište utemeljeno na znanju i stalnom usavršavanju koje će ponuditi veći broj radnih mjesta i stvoriti socijalnu koheziju.

Crna Gora, kao država koja teži da postane članica Evropske unije, mora usvojiti principe sadržane u glavnim dokumentima na engleskom jeziku koji uređuju ovu oblast zbog čega je uloga prevođenja u procesu integracija od suštinskog značaja. S obzirom da je crnogorski jezik trenutno intenzivno izložen uticaju engleskog jezika prirodno je da se javljaju novi termini, proširuju značenja već postojećih i usvajaju do sada nepoznati koncepti.

Upravo iz navedenih razloga svrha istraživanja ovog magistarskog rada će biti sagledavanje leksike iz ove oblasti i ukazivanje na promjene koje ona izaziva u samom crnogorskom jeziku. Rad će sadržati prevod teksta sa engleskog jezika i analizu prevedenog teksta. Rezultat analize će biti dvojezični glosar koji će obuhvatiti osnovne pojmove iz oblasti socijalne politike i politike zapošljavanja i koji će biti sačinjen po uzoru na glosar koji je dostupan na portalu Evropske unije (http://europa.eu/scadplus/glossary/index_en.htm). S obzirom da u Crnoj Gori takav glosar za sada ne postoji on će predstavljati korisno sredstvo prevodiocima koji će se baviti prevođenjem tekstova iz ove oblasti.

Na osnovu prevedenih dokumenata objavljenih na internet stranici Ministarstva zdravlja, rada i socijalnog staranja Crne Gore (<http://www.vlada.cg.yu/minzdr/>) očigledan je uticaj engleskog jezika na crnogorski. To se prvenstveno odnosi na usvajanje engleskih termina i njihovo prilagođavanje našem jeziku („Strategija razvoja i redukcije siromaštva“, „Četvrti mjesečni izvještaj PRSP monitoring jedinice“). Jedan od uzroka te pojave jeste i činjenica da kod nas doskora nisu postojali neki koncepti, a i ako su postojali nisu bili jasno definisani u jeziku. Upravo tu leksičku prazninu počinju da popunjavaju engleski termini što stvara pravo „more“ riječi i fraza koje onima koji ne govore engleski jezik mogu izgledati krajnje zbunjujuće. Drugi razlog bi mogla biti intuitivna namjera prevodilaca da engleske riječi prilagođavaju crnogorskom jeziku. U Crnoj Gori nije preveden veliki broj dokumenata iz ove oblasti. Radi se uglavnom o strategijama i akcionim planovima.

Što se tiče susjednih zemalja koje takođe aktivno učestvuju u društveno-političkom procesu evropskih integracija, možemo primjetiti da je preveden veći broj dokumenata u odnosu na Crnu Goru i da se u njima nailazi na očigledan uticaj engleskog jezika. Tako je u Srbiji, Bosni i Hercegovini i Hrvatskoj dostupan prevod Evropske socijalne povelje (*European Social Charter*) koja detaljno definiše ovu oblast. Karakteristično je da je taj uticaj najmanje prisutan u tekstovima napisanim na hrvatskom jeziku jer je očigledna tendencija da se za svaku riječ engleskog jezika pronade najbliži formalni korespondent, odnosno prevodni ekvivalent iz hrvatskog jezika.

U ovom magistarskom radu ćemo dati pregled teorijskih stavova istaknutih teoretičara prevođenja i pokazaćemo kako teče prevodilački proces od izvornog jezika ka jeziku cilju i kakve se sve promjene na različitim nivoima događaju. Tekst pod nazivom *European Employment and Social Policy: a Policy for People* („Evropska politika zapošljavanja i socijalna politika: Politika za građane“) koji će biti predmet prevoda ovog rada je uzet kao reprezentativan primjerak registra socijalne politike i politike zapošljavanja. U ovom slučaju, registar će podrazumjevati terminologiju karakterističnu za oblast politike zapošljavanja i socijalne politike. Funkcija teksta je informativna zbog čega ga odlučuje izuzetno formalni stil koji podrazumjeva upotrebu prezenta, latinizama, složenica itd.

1.2. Teorijski okvir

Kako je suština rada prevod, značajno je bliže se upoznati sa tim procesom i njegovim komponentama. Osnovna pitanja kojima se se bavili mnogi teoretičari prevođenja su značenje, ekvivalencija i prevodivost. S obzirom da se radi o stručnom tekstu, neophodan uslov za prevod će biti ovladavanje terminologijom iz ove oblasti. Prevodilački proces će se sastojati iz dvije suštinske faze, odnosno prestvaranja pod kojim se podrazumjeva jezička kompetencija, kompetencija kontrastiranja i poznavanje konteksta. Ona će uključiti sljedeće korake: određivanje kome je prevod namjenjen, opredjeljivanje za stav prema izvornom tekstu i aktiviranje potrebnog znanja. Prestvaranje podrazumjeva aktiviranje međujezičke kompetencije koja je zasnovana na znanju iz oba jezika. To znači da će prevođenje ovog teksta nalagati obuhvatno znanje izvornog jezika i jezika cilja. Druga faza će obuhvatati sam proces prevođenja.

Kada govorimo o svrsi prevoda, značajno je pomenuti i teoriju *skoposa* (grč. svrha, cilj) koju je u teoriju prevođenja uveo Hans Vermeer još 1970. godine (prema: Mandej, 2001) po kojoj svrha prevođenja određuje koje metode će prevodilac primjeniti. Tekst koji je proizvod prevođenja naziva se *translatum*. Prema ovoj teoriji neophodno je ispoštovati pravilo koherencije (tekst u jeziku cilju mora biti razumljiv i jasan čitaocima) i pravilo vjernosti (mora postojati koherentnost između *translatuma* i izvornog teksta). Znamo da je svrha ovog teksta prije svega informativna, te ćemo u skladu sa tim i primjeniti odgovarajuće postupke. Prema Tauriju (1995) postupke koji će biti primjenjeni prilikom prevođenja određuje pozicija prevedenog teksta u socijalnom i literarnom sistemu ciljne kulture. Tauri smatra da postoje dva zakona u prevođenju, odnosno: zakon rastuće standardizacije po kojem prilikom prevođenja na ciljni jezik dolazi do modifikacije u korist struktura koje funkcionišu u „ciljnom repertoaru“ (Tauri, 2000: 268) i zakon interferencije po kojem je interferencija izvornog jezika u ciljni jezik neminovnost. Vils navodi sljedeće:

„Prevođenje iziskuje međujezičku kompetenciju, da tako kažemo. Ona se zasniva na obuhvatnom znanju odgovarajućeg jezika izvornika i jezika cilja, uključujući tekst – pragmatičnu dimenziju i sastoji se od sposobnosti da se dve jednojezičke kompetencije integrišu na višem nivou, tj. na nivou teksta“ (prema: Hlebec, 1989).

Zatim ćemo pažnju posvetiti konceptu kohezije koji predstavlja povezanost i usklađenost teksta napisanog na jeziku cilju koja se uspostavlja upotrebom vezivnih riječi (*connectives*) koji označavaju dodavanje, kontradikciju, kontrast ili rezultat i elipse, članova, zamjenica, rečeničnih priloga, kao i koherentnosti koja podrazumjeva uslov da sve jezičke jedinice budu u logičkoj vezi sa prethodnim. Boris Hlebec definiše i pojam intencije kao „značenje koje se pripisuje određenom tekstu, nezavisno od stvarnih namera, osećanja i želja pošiljaoca“ (Hlebec, 1989: 8). Stoga će cilj prevoda ovog teksta biti prenošenje intencija u smislu sadržaja i stila koje su date u tekstu na izvornom jeziku. Sljedeći bitan element koji će biti uzet u razmatranje je kontekst bez kojeg ne bi bilo moguće spoznati funkciju teksta u društvu. Ovdje ćemo naročito obratiti pažnju na to kako se Evropska unija bavi pitanjem socijalne politike i politike zapošljavanja da bismo stvorili jasnu sliku o tekstu i njegovoj funkciji.

Prevođenje kao oblik ljudske djelatnosti je u svakom trenutku uslovljeno društvenim tokovima koji određuju pravac kretanja jezika. Prevođenje je rezultat stupanja u kontakt različitih društvenih zajednica koje upotrebljavaju različite jezičke kodove. Svrha tog procesa sastoji se u uspostavljanju komunikacije između govornika različitih jezika. Iz tog razloga uloga prevodioca je veoma značajna jer se sastoji iz dekodiranja poruke koja je sadržana u izvornom tekstu i njenog prenošenja u tekst napisan na ciljnom jeziku. U tom procesu prevodilac koristi razna pomoćna sredstva koja su dostupna kao što su rječnici, enciklopedije, internet itd. Prevođenje kao oblik komunikacije se sastoji iz tri komponente: lingvističke, sociolingvističke i psiholingvističke. Ova podjela se takođe može dovesti u vezu i sa pojmovima *langue* pod kojim se podrazumjeva opis apstraktnog jezičkog sistema i *parole* koji obuhvata sociolingvističke i psiholingvističke faktore u realizaciji jezika.

U prevođenju je posebno značajan pojam ekvivalencije, ili jednakovrijednosti, koji podrazumjeva prenošenje poruke iz izvornog jezika na što vjerniji način. Katford (1965) analizira jezik kao komunikativni proces koji funkcioniše u kontekstu i na nizu različitih nivoa (fonološkom, grafološkom, gramatičkom, leksičkom) i različitih kategorija (rečenica, sintagma, riječ, morfema itd.). Katford govori o formalnoj korespondenciji pod kojom podrazumjeva bilo koju kategoriju iz jezika cilja koja zauzima praktično istu poziciju kao kategorija u izvornom jeziku i tekstualnoj

ekvivalenciji koja obuhvata dio teksta ili tekst u ciljnom jeziku koji se u odgovarajućem trenutku smatra ekvivalentom datog teksta ili dijela teksta na izvornom jeziku. Katfordov pristup je izrazito lingvistički jer se po njegovom mišljenju jednakovrijednost uspostavlja između lingvističkih izražajnih sredstava. Katford ističe da se u prevođenju uspostavlja „značenjska jednakovrijednost (ekvivalencija) između lingvističkih izražajnih sredstava dvaju jezika“ (prema: Ivir, 1978). To znači da se proces prevođenja odvija na dva nivoa, i to na gramatičkom i leksičkom. Suština ove definicije koja je univerzalno primjenjiva jeste pojam ekvivalencije, odnosno ekvivalenta koji predstavljaju one jezičke elemente i kategorije koje u izvornom jeziku i jeziku cilju imaju iste uloge. Uspostavljanje ekvivalencije je osnova i krajnji cilj procesa prevođenja.

U istom smjeru se kreće i Najda koji definiše prevođenje kao „pronalaženje najbližeg prevodnog ekvivalenta u jeziku cilju za obavjest izraženu u izvornom jeziku“ (prema: Ivir, 1978). Ova definicija polazi od informacija sadržanih u izvornoj poruci, ukazuje na značaj prirodnosti poruke koja se stvara u jeziku cilju i daje zaključak da je rezultat prevođenja prevodni ekvivalent koji nikad ne može biti apsolutan, već relativan. Najda ustanovljava dvije osnovne vrste prevodilačkih postupaka: dinamička (funkcionalna) ekvivalencija čiji cilj je postizanje efekta u jeziku cilju koji je ekvivalentan efektu postignutom u izvornom jeziku, dok formalna ekvivalencija naglašava formu izvornog jezika, čak iako ona utiče na prirodnost u jeziku cilju. Međutim, Najda priznaje da taj efekat ne može nikada biti identičan kod primaoca originala i primaoca prevoda, ali ističe da on podrazumjeva „visok stepen ekvivalentnosti reakcije“ (Najda, Taber, 1974: 24). Komunikacijska priroda Najdinog shvatanja se ogleda u činjenici da prevođenje nije samo lingvistički nego i društveni proces koji podrazumjeva interakciju između stvaraoca izvorne poruke (bilo da je ona pisana ili usmena), prevodioca i primaoca poruke u ciljnom jeziku. Osnovna ideja Najdinog shvatanja je da je potrebno udaljiti se od tradicionalnog poimanja riječi kao čisto ortografske forme ka funkcionalnom shvatanju po kojem riječ stiče značenje u kontekstu, odnosno u kulturi u kojoj se ostvaruje. Najda razlaže značenje na tri elementa: lingvističko, referentno (denotativno značenje riječi koje se nalazi i u rječniku, ne uključuje emotivni odnos i reakciju) i emotivno (konotativno značenje koje je uslovljeno kontekstom). Smatra da su tehnike pomoću kojih se određuju konotativno i denotativno

značenje upravo komponentna analiza (analiza elemenata značenja riječi, odnosno razlaganje riječi na njene sastavne elemente radi utvrđivanja ekvivalencije u prevođenju) i analiza semantičke strukture koja je uslovljena kontekstom. Dakle, u prevođenju je značajno uzeti u obzir i vanjezičku stvarnost, odnosno postojanje zajedničke iskustvene podloge između pošiljaoca i primaoca poruke. Ta podloga čini referentni okvir unutar kojeg se odvija proces komunikacije. Referentni okvir ne čini samo „ono što je čovjek iskusio vlastitim čulima, nego i ono što je spoznao posredno preko jezika.“ (Ivir, 1978: 42).

Njumarkov stav je da je ekvivalentni efekat samo iluzija i da će u prevodilačkoj teoriji i praksi uvijek ostati jaz između izvornog jezika i jezika cilja (prema: Mandej, 2001). On navodi razliku između komunikativnog i semantičkog prevoda. Komunikativni prevod ima za cilj da na čitaoce u ciljnom jeziku ostavi efekat jednak efektu koji su iskusili čitaoci u izvornom jeziku (slično Najdinoj dinamičkoj ekvivalenciji), dok semantički prevod ima za cilj prenošenje kontekstualnog značenja originala u mjeri u kojoj to sintaksičke i semantičke strukture ciljnog jezika dozvoljavaju (slično Najdinoj formalnoj ekvivalenciji).

Proces prevođenja ovog teksta će u izvjesnoj mjeri biti olakšan zbog činjenice da već postoje prevedeni tekstovi iz ove oblasti koji mogu da posluže kao smjernice. Poznato je da „posle izvesnog perioda prevodilačkih kontakata jezik cilj obrazuje zalihu reči koje služe kao potpuni ekvivalenti čime je prevodiočev zadatak znatno olakšan“ (Hlebec, 1989: 8).

Možemo zaključiti da postoje četiri nivoa prevođenja koja će činiti komponente ovog rada. Ti nivoi su: tekstualni, referentni, kohezivni i nivo prirodnosti teksta napisanog na jeziku cilju (Njumark, 1988). Tekstualni nivo će podrazumjevati čitanje teksta na engleskom jeziku, ustanovljavanje registra i pronalaženje najbližih formalnih korespondenata, odnosno prevodnih ekvivalenata za jedinice teksta izvornog jezika. Referentni nivo će podrazumjevati povezivanje teksta sa pojavama iz realnog svijeta i odnosiće se na utvrđivanje činjeničnog stanja. Nivoom kohezivnosti će se povezati dva prethodna nivoa i to stvaranjem jasne strukture teksta, dok će prirodnost imati za cilj tekst u ciljnom jeziku koji će prije svega imati smisla i nit prirodnosti tako da čitaoci ne osjete

da je u pitanju prevod. Naravno, kada se radi o prirodnosti uzećemo u obzir i gramatički i leksički nivo, red riječi, uobičajene strukture u ciljnom jeziku itd.

U nekim situacijama dešava se da pojedine leksičke i gramatičke jedinice ostanu bez svog formalnog korespondenta u jeziku cilju upravo zbog nedovoljne razvijenosti leksičkog fonda iz ove oblasti. Međutim, u procesu prevođenja će se obogatiti jezik cilj tamo gdje ne postoje određene leksičke jedinice, te se može zaključiti da prevođenje vrši uticaj na jezički sistem (više na nivou leksike nego gramatike). Na osnovu navedenog teorijskog okvira ćemo se opredijeliti za određene postupke i metode koje nam budu odgovarajuće prilikom prevođenja teksta koji je predmet ovog magistarskog rada.

1.3. Prevodilački postupci

Proces prevođenja podrazumjeva i primjenu prevodilačkih postupaka i metoda koji mogu da se upotrebljavaju nezavisno, ali i u kombinaciji. Osnovne prevodilačke metode su doslovan i opisan prevod (ova podjela datira još iz antičkog perioda), a u okviru njih se primjenjuju različiti prevodilački postupci. U literaturi koja se bavi ovom tematikom ne postoji ujednačena tipologija prevodilačkih postupaka i metoda. Njumark (1998) navodi niz prevodilačkih postupaka (transferencija, naturalizacija, transpozicija, modulacija, priznati prevod, redukcija i ekspanzija, parafraza) dok se kod Prčića (2005) pominju tri, i to doslovno prevođenje, kalkiranje (strukturno prevođenje) i funkcijska aproksimacija. Vinej i Darbelne (prema: Mandej, 2001) navode dvije strategije prevođenja: direktnu i indirektnu koje obuhvataju sedam prevodilačkih postupaka: pozajmljivanje, kalkiranje, doslovni prevod, transpoziciju, modulaciju, ekvivalenciju i adaptaciju. U ovoj analizi ćemo primijeniti kombinaciju ovih postupaka kako bismo dali što obuhvatniji pregled.

Kada govorimo o doslovnosti potrebno je postaviti pitanje do kog stepena se treba pridržavati izvornog teksta. Prilikom prevođenja ovog teksta koristićemo kombinaciju doslovnog i opisnog prevođenja jer oba metoda posjeduju izvjesna ograničenja i primjena samo jednog od njih ne može imati za rezultat adekvatan prevod u ciljnom jeziku. Slobodan prevod se može definisati kao „uslovna sloboda” (Hlebec, 1989: 15) jer prevodilac mora pažljivo da se kreće u okviru određenih granica ukoliko ne želi da izgubi smisao teksta. Parafrazu, koja se često naziva definicionim prevodom ćemo

upotrebljavati u prevođenju u onim slučajevima kada riječ ili frazu na engleskom jeziku ne bude bilo moguće prevesti na crnogorski bilo zbog nepostojanja ekvivalentne lekseme u crnogorskom jeziku bilo zbog mogućnosti da doslovan prevod engleske lekseme zvuči neprirodno u jeziku cilju. U prevodilačkom postupku se postavlja i pitanje neprihvatljive i prihvatljive doslovnosti koje su u engleskom jeziku označene terminima *word-for-word translation* i *literal translation* pri čemu se prvi odnosi na dosljednu doslovnost bez obzira na komunikacijske posljedice, a drugi na doslovnost koja podrazumjeva minimalna odstupanja s ciljem postizanja prirodosti izraza (Hlebec, 1989). Bukvalniji prevod ovakvog stručnog teksta je prihvatljiviji jer se ipak ne preporučuje prevodiocu da se isuviše upušta u slobodne i svojevoljne interpretacije izvornog teksta zato što će se udaljiti od njegove poruke i neće adekvatno prenijeti smisao. U nekim slučajevima će biti potrebno dodati intencije (eng. *overtranslation*) ili ih oduzeti (eng. *undertranslation*), a sve to su cilju dobijanja što vjernijeg prevoda.

Kalkiranje, kao vrsta doslovnog prevođenja, podrazumjeva prevođenje prilikom kog se na ciljni jezik reprodukuje struktura polaznog jezika.

„Strukturno prevođenje (ili kalkiranje) primenljivo je isključivo na polimorfemske reči – izvedene, složene ili frazne i podrazumeva doslovno prevođenje elemenata reči u L_1 odgovarajućim elementima iz L_2 . Kao podvrsta ovog postupka se javlja delimično strukturno prevođenje (tj. delimično kalkiranje) što je hibridni postupak u kome se jedan element, tj. osnova ili afiks, prevodi odgovarajućim domaćim ili odomaćenim „stranim elementom“ dok se preostali deo pozajmljuje.“ (Prčić, 2005: 179).

Funkcijska aproksimacija je „izražavanje leksičkog sadržaja iz engleskog jezika leksičkim sredstvima u srpskome jeziku tako da se što vernije odrazi funkcija denotata, bilo da se izražava izvorna perspektiva ili je ona promenjena.“ (Prčić, 2001: 95).

Pomenućemo još neke prevodilačke postupke koje ćemo primjeniti prilikom prevođenja ovog teksta: transformacija, transferencija, transpozicija i priznati prevod.

Transformacije koje se vrše prilikom prevođenja čine „tehnikе prilagođavanja“ (eng. *techniques of adjustments*) (Najda: 1965: 173). One će se odnositi i na situacije u kojima se u engleskom jeziku apstraktna imenica javlja u funkciji subjekta, dok se takva pojava u crnogorskom jeziku izbjegava. Transformacije koje će se vršiti prilikom

prevođenja ovog teksta će obuhvatati zamjene, permutacije, kao i dodavanje i izostavljanje jezičkih elemenata.

“Transformacije su najčešće prirodne i spontane posledice prevodiočevih nastojanja da prenese izvorne intencije uz očuvanje značenjskih komponenti, a po cijenu udaljavanja od opštih formalnih, gramatičkih i značenjskih kategorija izvornika (red i vrsta riječi, veza sa primarnim značenjem, gramatičko vreme i stanje, imenički rod i broj i tome slično)” (Hlebec, 1989: 175).

Pod transferencijom se podrazumjeva doslovno prenošenje riječi iz izvornog teksta u tekst napisan na ciljnom jeziku. Transferencija je često prisutna u procesu prevođenja. Jezička transferencija nema negativne konotacije iako se radi o uplitanju jednog jezičkog sistema u drugi. Transpozicija se definiše kao prevodni postupak koja podrazumjeva gramatičku promjenu u ciljnom jeziku u odnosu na izvorni jezik. Jedini je postupak koji se odnosi na gramatiku i koju prevodioci najčešće intuitivno primjenjuju. Ovaj postupak je veoma česta pojava u prevodima upravo zbog različitosti gramatičkih sistema engleskog i crnogorskog jezika. Druga vrsta transpozicije će se odnositi na nepostojanje gramatičke strukture u ciljnom jeziku u odnosu na izvorni jezik. Posebno je karakterističan prevod gramatičke kategorije gerunda koji ne postoji u crnogorskom jeziku ili pasiva koji se uglavnom prevodi aktivom zbog prirode samog crnogorskog jezika. Adaptacija prevođenjem i preoblikovanjem je takođe primjenjivana u značajnoj mjeri. Ona podrazumjeva uporedno sagledavanje jezičkih i kulturnih sistema izvornog jezika i jezika cilja, kreativnost, ali i oprez. Raspon adaptacija može da se kreće od forme do sadržine što ćemo ilustrovati primjerima. Posebno je interesantna kategorija neologizama koji su značajno prisutni u ovom tekstu koji smo odabrali za prevod. Naime, s obzirom na aktivnu prirodu jezika nove riječi se veoma često pojavljuju. Prema nekim istraživanjima, svaki jezik primi u prosjeku 3000 riječi godišnje (Njumark, 1988). Neologizmi se mogu definisati kao novonastale leksičke jedinice koje dobijaju novi smisao. Postoji više vrsta neologizama, bilo da se radi o starim riječima koje dobijaju nova značenja ili sasvim novim riječima. Većina neologizama potiče iz starogrčkog i latinskog jezika, a nastaju dodavanjem karakterističnih sufiksa (npr. *-ism*, *-ion*, *-ation*). Veoma često se dešava da su i sami prevodioci tvorci neologizama koji kasnije budu

sasvim prihvaćeni u jeziku. Modulacija, kao prevodilački postupak, podrazumjeva manje modifikacije teksta napisanog na jeziku cilju da bi taj tekst zvučao prirodno, odnosno da ne bi bilo očigledno da se radi o prevodu. Priznati prevod (eng. *recognised translation*) je karakterističan za stručne tekstove i podrazumjeva upotrebu onih riječi i izraza koji su prihvaćeni u datom registru. To će naročito biti očigledno i u ovom tekstu jer u njemu postoje neke riječi i fraze koje imaju svoj priznati prevod, odnosno prevod koji je opšteprihvaćen.

Tokom analize ćemo takođe da uzmemo u obzir *tertium comparationis* koji će činiti značajnu komponentu u upoređivanju leksema u crnogorskom i engleskom jeziku. Pod terminom *tertium comparationis* se podrazumjevaju „oni elementi ili kategorije dvaju jezičkih sustava koji posjeduju neko zajedničko formalno i/ili semantičko svojstvo“ (Ivir, 1978: 82).

Pored primjene navedenih prevodilačkih postupaka, ovaj rad će sadržati i analizu drugih jezičkih pojava i kategorija, kao što su kolokacije, idiomi, složenice, lažni parovi.

1.4. Struktura rada

Strukturu rada čini uvod koji sadrži pregled teorijskih istraživanja iz oblasti prevođenja, metoda i principa koje će biti primjenjene. Rad će se zatim sastojati iz prevoda teksta sa engleskog jezika pod nazivom *European Social and Employment Policy: a Policy for People* („Evropska socijalna politika i politika zapošljavanja: Politika za građane”) koji je objavila Evropska komisija, odnosno Generalni direktorat za obrazovanje i kulturu. Sljedeća faza će podrazumjevati analizu prevodilačkih postupaka i nedoumica. Zatim slijedi dvojezični glosar koji će sadržati termine karakteristične za ovu oblast kao i pojašnjenja u vezi sa nekim institucijama i dokumentima. Zaključak daje pregled prevodilačkog procesa ovog teksta i rezultata do kojih se došlo.

II Prevod teksta sa engleskog jezika

Evropa napreduje

Generalni direktorat za obrazovanje i kulturu



Evropska komisija

Ova brošura je izdata na svim zvaničnim jezicima Evropske unije: danskom, holandskom, engleskom, finskom, francuskom, njemačkom, italijanskom, portugalskom, španskom i švedskom jeziku.

Evropska komisija

Generalni direktorat za obrazovanje i kulturu

Informaciona jedinica, rue de la Loi/Wetstraat 200, B-1049, Brisel

Rukopis završen u maju 2000. godine.

Naslovna strana: EKA

Luksemburg: Kancelarija za zvanične publikacije evropskih zajednica, 2000. godina

ISBN 92-828-8271-3

Kataloški podaci se nalaze na kraju ove publikacije.

©Evropske zajednice, 2000. godine

Umnožavanje dozvoljeno.

Štampano u Belgiji.

Štampano na bijelom papiru koji ne sadrži hlor.

Evropska politika zapošljavanja i
socijalna politika: politika za građane



Sadržaj

Evropska unija, radna mjesta i socijalna politika	23
Veći broj radnih mjesta i bolja radna mjesta za svakoga: Evropska strategija zapošljavanja	29
Evropa investira u građane: Evropski socijalni fond	34
Mogućnosti, sigurnost, zaštita i prava: Politika EU za zaposlene i samozaposlene	40
Budućnost socijalne zaštite u Evropskoj uniji	47
Jednake mogućnosti i jednaka prava: Politika EU za jednakost između muškaraca i žena	49
Borba protiv diskriminacije i ekskluzije	53
Šta dalje: Evropska politika zapošljavanja i socijalna politika poslije 2000 godine	56

Evropska unija, radna mjesta i socijalna politika

Cilj evropske politike zapošljavanja i socijalne politike je da promoviše dostojan kvalitet života i životnog standarda za sve koje žive u aktivnom, inkluzivnom i zdravom društvu. Do danas su one pomogle u poboljšavanju života miliona građana EU, uključujući nezaposlene, stariju populaciju, lica sa invaliditetom, lica suočena sa socijalnom ekskluzijom, lica izložena diskriminaciji na tržištu rada i mnogih drugih.

Zahvaljujući konceptu koji je postao poznat kao „Evropski socijalni model“ građani EU nisu ostavljeni na milost tržišnim silama. Baš suprotno, oni imaju pristup jednom od najjačih sistema socijalnog osiguranja na svijetu. Razlog je to što je Evropska unija čvrsto uvjerena da kako je snažna konkurencija između kompanija potrebna za unaprijeđenje produktivnosti i rasta, tako je snažna solidarnost među građanima od suštinskog značaja za stvaranje stabilnog društva i rasprostranjenog prosperiteta.

Kako Evropska unija sprovodi svoju politiku zapošljavanja i socijalnu politiku u praksi?



Od zajedničkog interesa za države članice Evropske unije nisu samo finansijska pitanja, već i nezaposlenost i socijalna pitanja.

EU se ne bavi sama pitanjem zapošljavanja i socijalne politike u Evropi, niti snosi cjelokupnu odgovornost za to. Socijalna politika je glavna odgovornost država članica. U skladu sa načelom subsidijarnosti Evropa se bavi samo onim pitanjima gdje rješenje EU izgleda prikladnije.

Cilj evropskih integracija u skladu sa Ugovorima: „Zadatak Zajednice (EU) je [...] da u cijeloj Zajednici promoviše usklađen, uravnotežen i održiv razvoj privrednih djelatnosti, visok nivo zaposlenosti i socijalne zaštite, ravnopravnost između muškaraca i žena, održiv rast bez inflacije, visok stepen konkurentnosti i međusobnog približavanja ekonomskog učinka, visok nivo zaštite i poboljšanja kvaliteta životne sredine, podizanje životnog standarda i kvaliteta života, ekonomsku i socijalnu koheziju i solidarnost među državama članicama.“

Član 2 Ugovora o Evropskoj zajednici (EZ), dopunjen Ugovorom iz Amsterdama iz 1997. godine. EZ je, kao „prvi stub“, dio Evropske unije.

Do sada je EU jedino postavila minimalne standarde i minimalna prava. Stoga države članice mogu da usvajaju pravila i propise koji prevazilaze evropske socijalne odredbe. Rješavanje evropskih socijalnih problema nalaže zajednički doprinos što većeg broja aktera zbog čega evropska politika zapošljavanja i socijalna politika funkcionišu i u sprezi sa državama članicama i u saradnji sa udruženjima i nevladinim organizacijama (NVO). Sredinom devedesetih ove organizacije su zajednički oformile „Platformu evropskih NVO uključenih u socijalna pitanja“ koja svojim stavovima i idejama doprinosi evropskoj socijalnoj politici. NVO su takođe kompetentni i značajni partneri EU u sprovođenju mjera socijalne politike i one kroz ove kontakte koji se često nazivaju „građanskim dijalogom“ čine suštinsku vezu između EU i njenih građana. Zadaci politike zapošljavanja i socijalne politike uključuju dalji razvoj građanskog dijaloga, kao i „socijalnog dijaloga“, odnosno pregovore između socijalnih partnera na evropskom nivou.

Koja je uloga socijalnih partnera?

Socijalni partneri su sindikati i udruženja poslodavaca. Njihove matične organizacije u Evropi igraju važnu ulogu jer u skladu sa ustanovljenim procedurama doprinose oblikovanju i sadržaju evropske politike zapošljavanja i socijalne politike. Godine 1985. Unija industrijskih i poslodavačkih saveza Evrope (UNICE)¹, Evropski savez sindikata

¹ Union of Industrial and Employers` Confederation of Europe (*Prim. prev.*)

(ETUC)² i Evropski centar za preduzetništvo i javno učešće (CEEP)³ su se dogovorili da redovno sarađuju.

Sporazum o socijalnoj politici iz 1992. godine je sindikate i udruženja poslodavaca načinio stručnim savjetnicima evropskih institucija. Međutim, tek u okviru Ugovora iz Amsterdama iz 1997. godine oni su postali akteri koji zajedno donose odluke. Nakon što su socijalni partneri postigli sporazum, oni mogu da ih predstavljaju evropskim institucijama u cilju njihovog uključivanja u evropsko pravo. Udruženja zaposlenih i poslodavaca su tako dobila veći značaj u politici zapošljavanja i socijalnoj politici. Oni su postali partneri – što je glavni preduslov za politiku koja teži da se suoči sa izazovima ekonomskih i socijalnih promjena u Evropi.

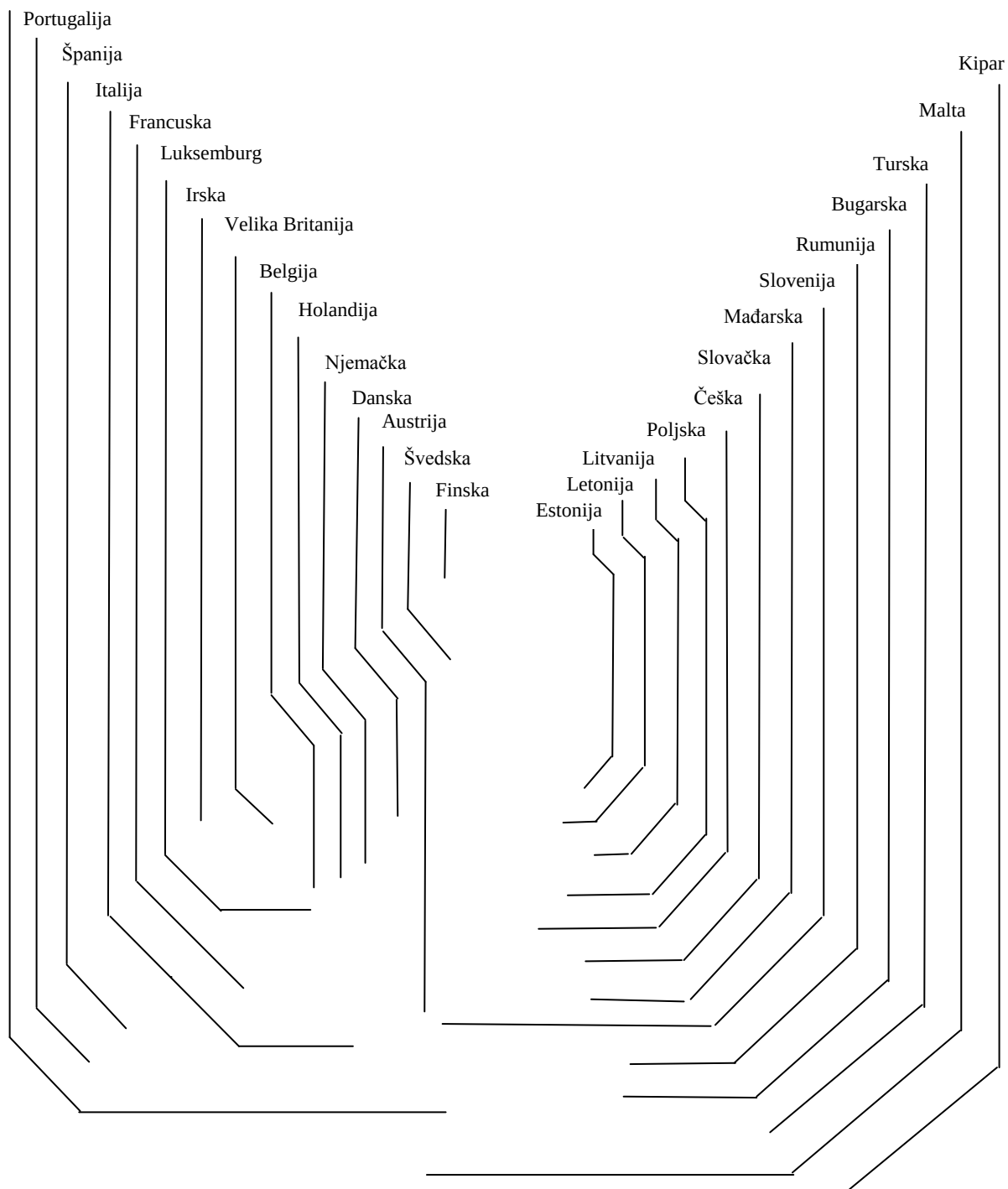
Glavni zadaci evropske socijalne politike su opisani u članu 136 Ugovora o EZ:

„Zajednica (EU) i države članice [...] imaju za cilj unaprjeđenje zaposlenosti, poboljšanje životnog standarda i uslova rada da bi se omogućila njihova usklađenost, a istovremeno održalo unaprjeđenje, adekvatna socijalna zaštita, dijalog između uprave i radnika, razvoj ljudskih resursa u svjetlu dugoročnog visokog nivoa zaposlenosti i borbe protiv ekskluzije.“

² European Trade Union Confederation (*Prim. prev.*)

³ European Centre for Enterprises and Public Participation (*Prim. prev.*)

Grčka



Države članice EU (*)

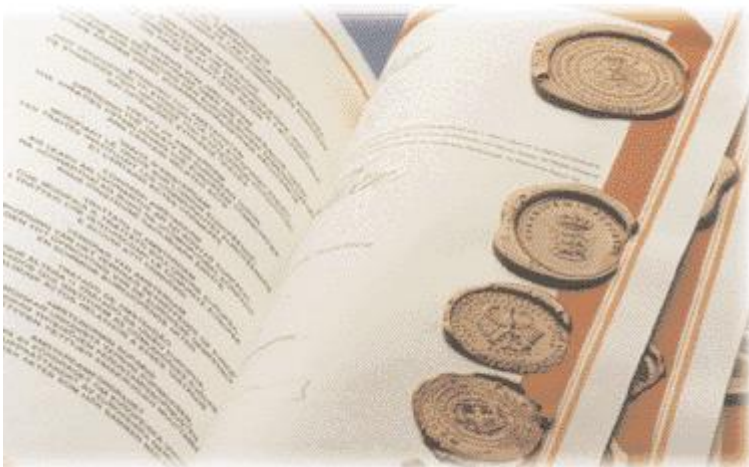


Države koje su podnijele zahtjev za članstvo sa kojima su započeti pregovori o pristupu



Ostale države kandidati

(*) Nekontinentalne i prekookeanske zemlje nisu prikazane



Ugovorom iz Amsterdama iz 1997. godine su pojačani evropski naponi za otvaranje novih radnih mjesta.

Šta je sa uticajem proširenja EU?

Evropska unija pregovara o proširenju sa 12 zemalja koje su podnijele zahtjev za članstvo u EU (uglavnom zemlje srednje i istočne Evrope). Pristupanje novih država članica Evropskoj uniji predstavlja izazov ne samo u ekonomskom smislu već i sa aspekta socijalne politike jer je životni standard u većini zemalja kandidata ispod prosjeka EU. Zabrinuti građani EU bi se zaista mogli zapitati šta će se desiti sa socijalnom koherentnošću EU kada bude imala mnogo više članica nego sadašnjih 15. Naročito građani država članica koje se graniče sa nekom od država kandidata strahuju od velikog priliva radnika koji bi po njihovom mišljenju izvršio pritisak na socijalni sistem. Međutim, nema puno razloga za pretjerani strah jer se EU zalaže za pretpristupnu strategiju koja podstiče usklađivanje socijalnih prava prije pristupanja.

Da bi mogle da pristupe EU države kandidati moraju postepeno da primjenjuju pravila EU, uključujući zakonodavstvo koje se odnosi na socijalnu politiku. EU pomaže državama kandidatima da modernizuju svoje socijalne sisteme kroz „pristupna partnerstva“ koja uključuju značajnu finansijsku podršku iz EU i razmjenu iskustava i stručnog znanja. Programi EU za, na primjer, obrazovanje i obuku su otvoreni za učesnike iz ovih zemalja. Pretpristupna strategija EU tako donosi koristi građanima budućih država članica, a gledano iz dugoročne perspektive i socijalnoj stabilnosti u EU.

Šta Ugovor iz Amsterdama znači za politiku zapošljavanja i socijalnu politiku?

Ugovor iz Amsterdama koji je usaglašen 1997. godine i stupio na snagu maja 1999. godine je obilježio važnu prekretnicu za evropsku politiku zapošljavanja i socijalnu politiku. U Amsterdamu su šefovi država i vlada dodali Ugovoru cijelo poglavlje o zapošljavanju i po prvi put izjavili da je politika zapošljavanja zajednički evropski zadatak.

U članu 125 Ugovora o EZ su postavljeni ciljevi Evropske strategije zapošljavanja: „Države članice i Zajednica [EU] imaju obavezu da rade na izradi koordinirane strategije zapošljavanja, a posebno u vezi sa promovisanjem stručne, obučene i prilagodljive radne snage i tržišta rada koje može odgovoriti ekonomskim promjenama [...]“

Ugovorom je takođe uveden niz novih zadataka evropske socijalne politike. Na primjer, EU sada može da preduzme radnje za borbu protiv diskriminacije ili da pomogne građanima suočenim sa ekskluzijom da pronađu svoje mjesto u društvu čime pokazuje svoju posvećenost integrisanom društvu.

Ugovor iz Amsterdama je takođe značajan zbog toga što je politiku zapošljavanja i socijalnu politiku načinio zaista evropskom. Tokom devedesetih većina mjera socijalne politike EU je bila zasnovana na Sporazumu o socijalnoj politici koji je bio dodat kao protokol uz Ugovor o EU iz 1992. godine i Povelji zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika koju su usvojili šefovi država ili vlada 1989. godine. Osnovna prava radnika koja su vlade proklamovale su obuhvatala bezbjednost i zdravlje na radnom mjestu, obuku i jednak odnos prema muškarcima i ženama. Iako Povelja nije bila pravno obavezujući dokument, Sporazumom o socijalnoj politici je omogućeno EU da bude u mogućnosti da preduzme mjere u socijalnim oblastima koje reguliše Povelja. Međutim, Ujedinjeno Kraljevstvo nije potpisalo ni Povelju ni Sporazum o socijalnoj politici. Zbog toga su neka zakonska rješenja EU u oblasti socijalne politike bila primjenjivana samo u 14 od 15 država članica. Ugovorom iz Amsterdama je okončan razdvojeni razvoj socijalne politike EU.

Sporazum je sada sastavni dio Ugovora, a njegove odredbe se primjenjuju bez izuzetka na sve države članice. Svi građani EU sada mogu da se oslone na zakonodavstvo iz

oblasti socijalne politike koje je EU usvojila tokom devedesetih i koje se retrospektivno primjenjuje u Ujedinjenom kraljevstvu.

Šta je Socijalni akcioni program?

Komisija je 1993. godine započela opsežne konsultacije o budućnosti evropske socijalne politike. Cilj tog zadatka – kojeg su pokrenule Zelena i Bijela Knjiga o socijalnoj politici iz 1993. i 1994. godine – je bio da se izgradi obiman, inovativan i napredan pristup evropskoj socijalnoj politici. Rezultat je bio srednjoročni Socijalni akcioni program za period od 1995. do 1997. godine.

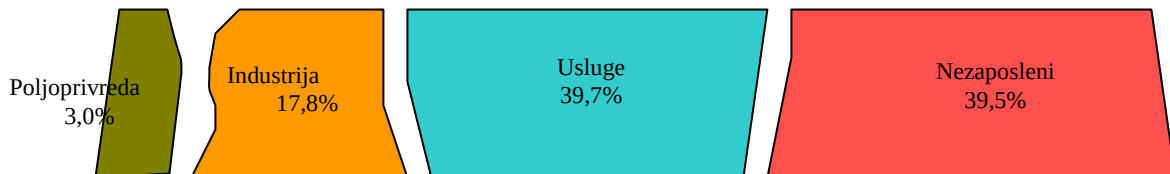
Zasnivajući se na dostignućima prvog programa i svježoj pokretačkoj snazi koju su obezbjedili proces zapošljavanja i Ugovor iz Amsterdama, Socijalni akcioni program za period od 1998. do 2000. godine je postavio novi okvir za razvoj evropske socijalne politike. Njegovi ključni ciljevi su bili da promoviše inkluzivno društvo i da pripremi pojedince za promjenjivo okruženje rada u eri globalizacije i brzih tehnoloških promjena. Objedinio je ključne pravce djelovanja u tri osnovne oblasti: radna mjesta, vještine i pokretljivost, promjenjivi svijet rada i inkluzivno društvo. Ovaj okvir za djelovanje u oblasti socijalne politike je realizovan zajedno sa Evropskom strategijom zapošljavanja koja je usvojena u Amsterdamu 1997. godine.

Veći broj radnih mjesta i bolja radna mjesta za svakoga: Evropska strategija zapošljavanja

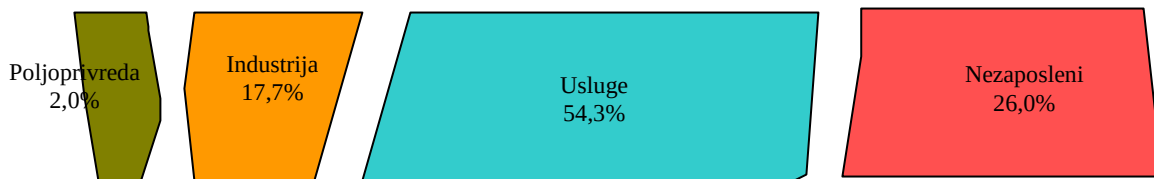
Na početku 21. vijeka visok nivo nezaposlenosti predstavlja najozbiljniji ekonomski i socijalni problem za skoro sve države članice. Jedan od deset građana EU uzaludno traži posao. Stopa zaposlenosti u Evropi iznosi 61%, odnosno skoro 10 procenata je niža u odnosu na SAD i Japan. Iako su otvoreni milioni novih radnih mjesta u EU milioni građana još uvijek nisu u mogućnosti da pronađu posao. A više od polovine lica koja traže posao su nezaposlena duže od godinu dana. Pored samog nedostatka radnih mjesta, neke grupe stanovništva se suočavaju sa posebnim poteškoćama na tržištu rada: lica koja su nezaposlena tokom dužeg vremenskog perioda, mladi ljudi, starija lica koja traže posao, lica sa invaliditetom, žene i etničke manjine. Stopa zaposlenosti žena u Evropi je za oko 20% niža u odnosu na stopu zaposlenosti muškaraca. Za lica sa invaliditetom ona

je čak i niža - nekih 30% ispod ukupnog evropskog prosjeka. Dakle, cilj EU nije samo da obezbjedi veći broj radnih mjesta već i da obezbjedi bolje mogućnosti na tržištu rada za grupe stanovništva koje su do sada bile u nepovoljnoj poziciji.

EU



SAD



Zaposlenost po sektorima: Udio ukupne radno sposobne populacije, 1997.godine. Kategorija „nezaposleni“ obuhvata nezaposlena lica koja traže posao i građane koji su izvan tržišta rada.

Ranih devedesetih je postalo očigledno da ekonomski rast sam po sebi nije dovoljan za rješavanje strukturnih problema koji pogađaju tržišta rada u EU. Bijela knjiga Evropske komisije pod nazivom „Rast, konkurentnost, zapošljavanje“ je izazvala žučne debate od 1993. godine pa nadalje o tome kako EU može da obezbjedi održiva radna mjesta i bolje mogućnosti za lica koja traže posao i koja su u nepovoljnoj poziciji. Rezultat ove debate je „Evropska strategija zapošljavanja“ koja je uvrštena u Ugovor iz Amsterdama. Na samitu održanom u Luksemburgu 1997. godine evropski šefovi država ili vlada su usvojili prvi niz „smjernica za zapošljavanje“ do tada s ciljem da razviju aktivniju politiku tržišta rada u odnosu na raniji period. Umjesto pažnje usmjerene isključivo ka novčanoj pomoći nezaposlenima, preventivne mjere su trebale da postanu ustaljena aktivnost sa naglaskom na mogućnostima za zapošljavanje lica koja traže posao, preduzetništvu, prilagodljivosti poslovanja i zaposlenih ekonomskim i tehnološkim

promjenama, kao i jednakim mogućnostima za muškarce i žene i sva lica sa invaliditetom.



Mogućnost zapošljavanja

Ovo se odnosi na vještine lica koja traže posao. Obuka, dokvalifikacija, prekvalifikacija i dobri savjeti u vezi sa karijerom su sredstva pomoću kojih vlade mogu da omoguće licima koja traže posao da steknu vještine i stručno znanje potrebno na tržištu rada. Ciljevi su:

- da se svim mladim ljudima ponudi obuka, prekvalifikacija, posao ili praktična obuka prije nego što istekne šest mjeseci od dana od kad su nezaposleni;
- nezaposlenim odraslim licima bi trebalo ponuditi novi početak, konkretnije kroz dokvalifikaciju i smjernice u vezi sa karijerom prije nego što istekne 12 mjeseci od dana od kad su nezaposleni;
- najmanje jedan od pet nezaposlenih lica bi trebalo da ima priliku da pohađa prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju;
- trebalo bi smanjiti stopu napuštanja škole i stvoriti sistem plaćene obuke na radnom mjestu ili unaprijediti postojeći sistem.

Vlade država članica mogu da postignu ove ciljeve samo ako udruženja radnika i poslodavaca postignu sporazum o povećanju broja plaćenih obuka na radnom mjestu, praktičnih obuka, mogućnosti za prekvalifikaciju i drugih mogućnosti za sticanje vještina.

Preduzetništvo

Ukoliko se želi stvoriti veći broj novih radnih mjesta važno je preduzećima pojednostaviti poslovanje. Stoga je namjera zemalja EU da olakšaju osnivanje novih preduzeća i samozapošljavanje kroz:

- utvrđivanje postojećih prepreka za osnivanje malih i srednjih preduzeća i unošenje svih potrebnih promjena;
- smanjenje poreskog opterećenja i opterećenja doprinosima na radnike, naročito za poslove koji su slabo plaćeni;
- razmatranje povećanja broja radnih mjesta u socijalnoj sferi, npr. u sektoru volonterskih organizacija i zadruga.

Prilagodljivost

Preduzeća i zaposleni su pod pritiskom da se prilagode. Oni se suočavaju sa novim tehnologijama i promjenjivim uslovima na tržištu. Ovu prilagodljivost bi trebalo olakšati pomoću:

- izrade strategija za modernu i fleksibilnu organizaciju rada zajedno sa socijalnim partnerima;
- razmatranja da li današnje izuzetno raznolike forme zapošljavanja nalažu nove vrste ugovora o radu;
- uvođenja, ako je moguće, podsticajnih mjera za dokvalifikaciju pojedinaca i zaposlenih u kompaniji.

Jednake mogućnosti

Države članice EU pridaju posebnu važnost obezbjeđivanju jednakih mogućnosti za karijeru muškarcima i ženama i poboljšanju integracije lica sa invaliditetom na tržištu rada. Stoga su odlučile da:

- usvoje mjere kojima će omogućiti da veći broj žena može da se zaposli i ima pristup oblastima i profesijama u kojima su ranije dominirali muškarci;
- poboljšaju pristup obdaništima i predškolskim ustanovama da bi se olakšalo ženama da se zaposle i zadrže radno mjesto;

- postepeno uklanjaju prepreke koje otežavaju ženama i muškarcima da se vrate na posao nakon pauze (npr. nakon odgajanja djece);
- posvete posebnu pažnju poteškoćama sa kojima se suočavaju lica sa invaliditetom prilikom traženja posla.



Mala preduzeća su značajna za otvaranje novih radnih mjesta.

Kako Evropska strategija zapošljavanja funkcionise u praksi?

Ciljevi politike zapošljavanja nisu samo slogani. Vlade država članica su usvojile vrlo detaljne politike u okviru četiri stuba – pogledati sliku.

Stubovi Evropske strategije zapošljavanja ne pružaju samo smjernice državama članicama; oni takođe čine sastavni dio svih politika EU. Na taj način se one sprovode istovremeno na regionalnom, nacionalnom i evropskom nivou. U okviru Evropske strategije zapošljavanja države članice koordiniraju svojim politikama tržišta rada tokom godišnjeg ciklusa koji funkcionise na sljedeći način:

1. Na početku godine, na predlog Komisije, Savjet odobrava niz prioriternih oblasti za djelovanje – Smjernice za zapošljavanje. Ove smjernice uključuju konkretne ciljeve.
2. Svaka država sačinjava nacionalni akcioni plan u kojem se opisuje kako smjernice treba primjenjivati u praksi na način koji najbolje odgovara toj državi; ovaj proces bi trebalo da uključi širok spektar partnera: sindikate, poslodavce, lokalne i regionalne organe.

3. Komisija i Savjet zajedno razmatraju svaki nacionalni akcioni plan i iznose izvještaj pred Evropski savjet u decembru (samit EU). Komisija takođe daje preporuku za revidiranje Smjernica za zapošljavanje za narednu godinu.

Na predlog Komisije Evropski savjet može, kada je to potrebno, da vladama i pojedinačnim državama članicama dâ posebne preporuke. Drugim riječima, može im preporučiti posebne mjere da im pomogne u postizanju ciljeva vezanih za politiku zapošljavanja. Na taj način je EU dvostruko uključena u politiku zapošljavanja: kroz svoju sopstvenu politiku i kroz podršku politikama država članica.

Odmah nakon prvog samita o zapošljavanju održanog 1997. godine donešena je odluka o konkretnom djelovanju na nivou EU: „inicijativa za rast i zapošljavanje”, program finansijske podrške za mala i srednja preduzeća (SMEs)⁴. Cilj ovog programa je da olakša pristup rizičnom kapitalu i finansijskim garancijama za SMEs koja su često vrlo inovativna i otvaraju više radnih mjesta nego drugi oblici poslovanja.

Evropa investira u građane: Evropski socijalni fond



Iz Evropskog socijalnog fonda se finansiraju inicijative za obuku kojima se pomaže ljudima da zadrže ili nađu posao.

Evropski socijalni fond (ESF⁵) je finansijski instrument EU za ulaganje u građane. Od 1957. godine ESF primjenjuje princip udruženog finansiranja da bi dao svoj doprinos

⁴ Small and Medium-Sized Enterprises – Mala i srednja preduzeća. (Prim. prev.)

⁵ European Social Fund – Evropski socijalni fond (Prim. prev.)

onome što rade države članice kako bi poboljšale izgleda za zapošljavanje građana i pomogle im da razviju svoje vještine.

Evropski socijalni fond usmjerava evropski novac ka podršci državama članicama u ispunjavanju njihovih ciljeva oko kojih su se one zajednički usaglasile radi otvaranja većeg broja i boljih radnih mjesta. Njegova misija je da pomogne u sprječavanju i borbi protiv nezaposlenosti, da učini evropsku radnu snagu i kompanije spremnijim da se suoče sa novim izazovima i da ne dozvoli da ljudi izgube kontakt sa tržištem rada.

- On pomaže u izgrađivanju vještina ljudi, naročito lica koja se suočavaju sa posebnim poteškoćama prilikom traženja posla, zadržavanja radnog mjesta ili vraćanja na radno mjesto nakon odsustva.
- Podržava države članice u naporima da izgrade nove aktivne politike i sisteme za borbu protiv postojećih razloga nezaposlenosti i unaprjeđenje vještina.
- Prilagođava ovu podršku specifičnim uslovima regiona koji se suočavaju sa određenim problemima.

Evropska unija će se u novom milenijumu suočavati sa novim zadacima. Jedan od glavnih prioriteta je borba protiv nezaposlenosti i potreba za unaprjeđenjem vještina radne snage u cilju poboljšavanja mogućnosti građana za pronalaženje posla i konkurentnosti EU.

Otvaranje radnih mjesta u Evropi nije imalo puno uticaja na broj nezaposlenih. Ustanovljeno je da je glavni uzrok raskorak između postojećih i potrebnih vještina: potreba da građani steknu odgovarajuće vještine da bi dobili posao, a da kompanije steknu adekvatno stručno znanje da bi omogućile rast i otvorile nova radna mjesta naročito u novim sektorima.

Godina 2000. će obilježiti početak novog sedmogodišnjeg perioda Evropskog socijalnog fonda u kojem će njegov sopstveni potencijal biti u potpunosti integrisan – kako u smislu politike, tako i u smislu upravljanja – u aktivnosti država članica na sprovođenju Evropske politike zapošljavanja u praksi.

ESF je jedan od četiri strukturna fonda EU, a ostali su Evropski fond za usmjeravanje i garancije u poljoprivredi (EAGGF)⁶, Finansijski instrument za pomoć ribarstvu (FIFG)⁷ i Evropski fond za regionalni razvoj (ERDF)⁸. Njihova zajednička misija je da smanje razlike između životnih standarda ljudi i regiona u EU.



Jedan od glavnih zadataka socijalne politike današnjice je da smanji stopu nezaposlenosti u Evropi.

Zajedno će ova četiri fonda utrošiti skoro 195 milijardi eura tokom sedmogodišnjeg perioda od 2000. do 2006. godine da bi ispunili tri cilja:

Cilj 1: promovisanje razvoja regiona čiji razvoj zaostaje. Više od dvije trećine novca iz strukturnih fondova će biti usmjereno ka regionima čiji je BDP po glavi stanovnika 75% ispod prosjeka EU. Takva područja postoje u devet zemalja EU i uključuju najudaljenije regione u EU (francuska prekomorska područja, Azorska ostrva, ostrva Madeira i Kanarska ostrva). Ciljem 1 se takođe pomaže slabo naseljenim regionima u sjevernoj Švedskoj i Finskoj.

Cilj 2: pružanje podrške ekonomskoj i socijalnoj transformaciji četiri vrste područja sa posebnim poteškoćama: onim koja se suočavaju sa problemima tokom prilagođavanja na promjene u industrijskim i uslužnim oblastima, ruralnim područjima koja propadaju, urbanim područjima u teškoj poziciji i nedovoljno razvijenim područjima koja u značajnoj mjeri zavise od ribarstva.

⁶ European Agricultural Guidance and Guarantee Fund. (*Prim. prev.*)

⁷ Financial Instrument for Fisheries Guidance. (*Prim. prev.*)

⁸ European Regional Development Fund. (*Prim. prev.*)

Cilj 3: obezbjeđivanje sredstava za sva područja u EU, osim regiona iz Cilja 1, kako bi im se pomoglo da prilagode i modernizuju obrazovanje, obuku i politike i sisteme zapošljavanja.

Šta ESF može da uradi?

ESF se uglavnom koncentriše na podršci potrebnoj pojedincima da bi imali veće mogućnosti za zapošljavanje, ali se takođe može upotrijebiti kao pomoć u unaprjeđivanju sistema i struktura za bolje funkcionisanje samog tržišta rada.

ESF može da pruži podršku za postizanje čitavog niza ciljeva politike koji će pomoći državama članicama u razvoju njihovih tržišta rada i vještina lica koja su zaposlena ili traže posao. Države članice i regioni širom EU imaju različite pristupe i različite strukture. One odlučuju na koje će se oblasti politike koncentrisati i kako će najbolje iskoristiti sredstva ESF-a za ona pitanja koja moraju najviše razraditi, iako se od njih zahtijeva da posebnu pažnju posvete razvoju vještina i jednakim mogućnostima, kao i potrebi da obezbjede čvrsto uporište djelovanja u lokalnim planovima razvoja.

Programi ESF-a kojima se pokreću ovi planovi će biti realizovani tokom sedmogodišnjeg perioda. Oblasti politika su osmišljene tako da budu usklađene sa akcionim planovima za zapošljavanje kojih se države članice pridržavaju prilikom sprovođenja Evropske strategije zapošljavanja.

Koje vrste mjera ESF finansira?

Tokom perioda trajanja programa od 2000. do 2006. godine ESF će učestvovati u finansiranju mjera država članica u pet različitih prioriternih oblasti:

- razvoj aktivne politike tržišta rada;
- podrška licima kojima prijeti rizik od socijalne ekskluzije, a naročito u pogledu njihovih mogućnosti na tržištu rada;
- unaprjeđenje opšteg obrazovanja i stručnog usavršavanja s ciljem doživotnog učenja i sticanja vještina koje su potrebne na tržištu rada;
- unaprjeđenje prilagodljivosti radnika, preduzetništva i vještina radne snage u oblasti istraživanja, nauke i tehnologije;

- podsticanje samozapošljavanja i mogućnost zapošljavanja žena i mjere za borbu protiv rodne neravnopravnosti na tržištu rada.

Pažnja ESF-a će biti usmjerena ka projektima koji pružaju podršku u sticanju i unaprjeđenju vještina. Međutim, sredstva iz ESF-a se takođe mogu dodijeliti institucijama koje rade na unaprjeđenju obuke i dokvalifikacije, modelima projekata ili u oblastima kao što je podizanje svijesti. Da bi projekti ispunili kriterijume za finansiranje moraju da obezbijede jednake mogućnosti za muškarce i žene, da obuhvate inicijative zapošljavanja na lokalnom nivou i da uzmu u obzir moderne informaciono-komunikacione tehnologije.

Kako novac iz ESF-a stiže do onih kojima je potreban?

Novac iz ESF-a se raspodjeljuje među državama članicama. Komisija se usaglašava oko iznosa po ciljevima i po zemljama i odobrava programske prioritete svake države članice. Domaći organi su odgovorni za način na koji se to dalje razrađuje i konkretne projekte koji se sufinansiraju iz ESF-a u skladu sa programima država članica. Građani obično ostvaruju koristi od projekta kroz učešće u posebnim obukama ili drugim aktivnostima koje se organizuju u njihovoj lokalnoj oblasti. Njima upravlja čitav niz organizacija koje ih pružaju kako iz javnog tako i privatnog sektora kao što su institucije za obrazovanje i obuku, volonterske organizacije, sindikati i radni savjeti, profesionalna udruženja i pojedinačne kompanije. Predlagači projekta koji žele da se prijave za podršku ESF-a bi trebalo da se obrate svojim nacionalnim ministarstvima rada zbog dobijanja informacija.

Šta inicijativa Zajednice EQUAL obuhvata?

EQUAL⁹ je dio Evropskog socijalnog fonda koji je rezervisan za međunarodna djelovanja – inicijativa Zajednice. U periodu od 2000. do 2006. godine je zamijenila nekadašnje inicijative ADAPT¹⁰ i Employment¹¹, pri čemu je druga obuhvatala četiri

⁹ Inicijativa EQUAL ima za cilj da promoviše bolji model radnog života boreći se protiv diskriminacije i ekskluzije po osnovu pola, rasnog ili etničkog porijekla, religije ili ubjeđenja, invaliditeta, godina ili seksualnog opredeljenja. (*Prim. Prev.*)

¹⁰ Inicijativa ADAPT ima za cilj da poveća konkurentnost pružanjem pomoći kompanijama i zaposlenim da se prilagode i suoče sa izazovima i mogućnostima koje su rezultat globalnih industrijskih promjena. (*Prim. prev.*)

¹¹ Zapošljavanje (*Prim. prev.*)

komponente: Now¹², Horizon¹³, Youthstart¹⁴ i Integra. EQUAL podržava mjere za borbu protiv svakog oblika nejednakog odnosa i diskriminacije na tržištu rada, uključujući i diskriminaciju po osnovu pola, etničkog porijekla, godina, invaliditeta, seksualne opredeljenosti ili ograničenih kvalifikacija.



Inicijativa EQUAL pomaže ugroženim grupama koje su često meta diskriminacije – npr. licima sa invaliditetom i za cilj postavlja obezbjeđivanje jednakih mogućnosti.

EQUAL takođe naglašava međudržavni pristup; da bi projekti ispunili uslove finansiranja moraju uključiti partnere iz najmanje dvije države članice i zauzeti novi, inovativan pristup. Sadržaj bi trebao da bude u skladu sa jednim od četiri stuba Strategije zapošljavanja i da bude zasnovan na takozvanim „razvojnim partnerstvima“ uključujući udruženja i organizacije iz javnog i privatnog sektora. Krajnji cilj je da se svima obezbjedi pristup tržištu rada.

Kako građani mogu steći vještine potrebne na međunarodnom nivou?

Unaprjeđenje vještina građana je već odavno jedan od predmeta socijalnih interesovanja EU. To se ne ograničava samo na rad Evropskog socijalnog fonda već se smatra sastavnim dijelom nekoliko drugih mjera Evropske unije. U obrazovanju su dva programa, Sokrat i Leonardo da Vinči, uspješno promovisala međunarodnu dimenziju na univerzitetima, u školama i u stručnom usavršavanju. Kvalifikacije kao što su poznavanje jezika i iskustvo iz drugih zemalja su od ključnog značaja za budućnost. Mjere EU su osmišljene tako da svima omoguće pristup mogućnostima za učenje u zemlji i u inostranstvu kroz partnerstva, planove razmjene i iskorjenjivanje birokratije koja

¹² Sada (Prim. prev.)

¹³ Horizont (Prim. prev.)

¹⁴ Početak za mlade (Prim. prev.)

sprječava priznavanje kvalifikacija u drugim zemljama. Preko milion ljudi je iskoristilo programe EU u svom ličnom usavršavanju u evropskom kontekstu.

Pored toga, u podršci istraživanju i tehnološkom razvoju EU daje se prioritet aktivnostima koje obezbjeđuju stvarnu primjenu novih tehnologija u svakodnevnom životu kako bi što veći broj evropskih građana stekao vještine koje su im potrebne da bi odigrali svoju ulogu u društvu utemeljenom na znanju.



Programi Leonardo da Vinči i Sokrat su primjeri napora Evropske unije da mladim ljudima ponudi iskustvo u inostranstvu.

Mogućnosti, sigurnost, zaštita i prava: politika EU za zaposlene i samozaposlene

Uobičajen radni dan zaposlenih i samozaposlenih građana u Evropskoj uniji se ubrzano mijenjao tokom devedesetih. Sada preduzeća posjeduju kompjutere, ISDN linije i mobilne telefone. Poslovanje putem interneta, *online* bankarstvo i komunikacija putem *email-a* sve više postaju norma naročito među mladim radnicima i preduzetnicima. Međutim, Evropa u ovom pogledu još uvijek zaostaje za SAD-om. Oko 500.000 radnih mjesta u sektoru informaciono-komunikacione tehnologije ne mogu biti popunjena zato što nema dovoljno kvalifikovanih lica. Raskorak između postojećih i potrebnih vještina ugrožava ekonomski razvoj EU, a naročito uspjeh pojedinačnih preduzeća. Čak i preduzeća koja su uvela najnoviju tehnologiju ne doživljavaju automatski napredak u svojoj fleksibilnosti, a tržišta sve više nalažu ubrzane reakcije na promjenjive zahtjeve potrošača. Mnoga preduzeća moraju da promijene način svog poslovanja da bi ostala konkurentna. Proizvodnja, administracija, radni procesi i upravljačke strukture su stavljeni na probu.



Zemlje EU moraju da se koncentrišu na novim tehnologijama i upravljačkim strukturama kako bi ostale konkurentne.

Kako zaposleni mogu da doprinesu opremanju svojih firmi tehnologijama i radnim procedurama koje su im potrebne da bi bile konkurentne? I kakve su posljedice tih promjena po radnike? Evropska komisija zajedno sa socijalnim partnerima trenutno ispituje socijalne aspekte informacionog društva i uspješne modernizacije rada. Komisija je pozvala socijalne partnere da sklope okvirne sporazume o reorganizaciji posla, sporazume koji podrazumjevaju usklađivanje potreba radnika za sigurnošću i potreba poslodavaca za maksimalnom fleksibilnošću. Na taj način se EU zalaže za rješenja zasnovana na partnerstvima gdje je god to moguće, kao što je na primjer uvođenje modela alternativnog radnog vremena ili novih formi ugovora.

Koja prava imaju evropski radnici?

EU se bavi pitanjima radnog prava od sredine sedamdesetih. Iako su prevashodno države članice nadležne za radno pravo, ekonomska kretanja koja vode ka kompletnosti jedinstvenog tržišta su uskoro podstakla vlade da teže ka standardizovanom minimalnom nivou zaštite radnika širom Evrope. Danas postoje evropski minimalni uslovi u oblasti radnog vremena, zaštite mladih lica na radnom mjestu, sprječavanja kolektivnih otpuštanja, prenosa vlasništva privrednog društva i nesolventnosti poslodavca. Ova radnička prava imaju značajnu socijalnu ulogu, odnosno treba da obezbjede da ekonomska konkurencija u EU ne vrši negativan uticaj na nivo zaštite radnika.

Evropska radnička prava podrazumjevaju sljedeće:

- Mladim licima nije dozvoljeno da rade prije petnaeste godine. Nije im dozvoljeno da rade prekovremeno do osamnaeste godine.
- Odrasli zaposleni moraju imati 11 sati odmora između radnih dana (postoje izuzeci za određene grupe profesija).
- Zaposleni imaju pravo na ugovor koji definiše njihovu zaradu, pravo na odmor i otkazni rok.
- Posebne zdravstvene i bezbjednosne mjere moraju biti preduzete za žene u drugom stanju i majke koje doje djecu ili koje su se nedavno porodile. Žene ne smiju dobiti otkaz samo iz razloga što imaju dijete, što su u drugom stanju ili odlaze na porodijsko odsustvo.

Značajna evropska prava u vezi sa radnim vremenom, novim formama ugovora i roditeljskim odsustvom su ostvarena putem „socijalnog dijaloga“. Tokom devedesetih matične organizacije socijalnih partnera su se usaglasile oko roditeljskog odsustva, honorarnog rada i zaposlenosti na određeno vrijeme. Najznačajniji ishod ovih sporazuma je nemogućnost poslodavca da diskriminiše zaposlenog koji radi honorarno ili na određeno vrijeme. Evropska direktiva o roditeljskom odsustvu je bila izuzetan uspjeh za socijalne partnere jer joj je prethodio sporazum između matičnih organizacija. U Direktivi se navodi da i žene i muškarci imaju pravo na roditeljsko odsustvo kada je dijete rođeno ili usvojeno. Takođe im se daje pravo da se vrate na isto ili ekvivalentno radno mjesto.

Uprkos postojanju evropskog radnog prava, radno pravo u EU se razlikuje od jedne do druge države članice. Vlade i strane u kolektivnim ugovorima mogu u svakom trenutku da uvedu odredbe koje prevazilaze minimalne evropske uslove. Ali, koji se zakon primjenjuje na radnike zaposlene u kompaniji u jednoj državi članici koji su poslani da rade u nekoj drugoj državi na određeni vremenski period? EU je usvojila Direktivu o slanju radnika na rad u inostranstvu u kojoj se navodi da se primjenjuje radno zakonodavstvo zemlje gdje se rad obavlja.

Šta je sa pravima na informisanost, konsultacije i učešće zaposlenih?

Preduzeća sa zajedničkim ulaganjem i prekogranična spajanja preduzeća su postala uobičajena na internom tržištu. Tokom devedesetih postavljeno je pitanje kako bi evropska preduzeća sa svojim strukturama i zaposlenim u različitim zemljama trebalo da organizuju angažovanost radnika. Ipak je svaka država članica uspostavila svoj sopstveni sistem informisanja, konsultacija i učešća radnika. Nakon prikupljanja mišljenja od socijalnih partnera 1994. godine na nivou EU je odlučeno da bi trebalo regulisati informisanje i konsultacije širom Evrope.

Od preduzeća i grupa koje zapošljavaju najmanje 150 radnika u svakoj od dvije zemlje EU i sa ukupno više od 1000 zaposlenih se sada zahtijeva da formiraju Evropski savjet rada ako to njihova radna snaga nalaže. Odnosna Direktiva ne sadrži nikakva detaljna pravila o ovlašćenjima i obavezama Evropskog savjeta rada već ostavlja predstavnicima zaposlenih i upravljačkih struktura da pregovaraju o detaljima. Koncept voljnih sporazuma se pokazao uspješnim, te je do 1999. godine oko 600 multinacionalnih kompanija u EU već oformilo Evropski savjet rada.

Šta EU preduzima u vezi sa zdravljem i bezbjednošću na poslu?

Cilj politike EU u ovoj oblasti je godinama bio da nezgode na radnom mjestu i profesionalna oboljenja svede na minimum. Počev od 1978. godine i prvog Akcionog programa EU za zdravlje i bezbjednost na radnom mjestu, rasprostranjeno prihvatanje uloge Evropske unije je zamijenilo potpunu zavisnost od domaćeg zakonodavstva. Moderno zakonodavstvo EU koje reguliše radna mjesta se danas temelji na okviru sadržanom u Direktivi Savjeta 89/391/EEC o uvođenju mjera koje podstiču poboljšanja u oblasti zdravlja i bezbjednosti na radnom mjestu. Ova direktiva je postavila čvrstu osnovu za mnoge druge inicijative.

Ona uspostavlja minimalne standarde koje države članice moraju postrožiti i sadrži opšte principe koji se odnose na sprječavanje rizika na radnom mjestu, zdravlje i bezbjednost



Propisima EU se nalažu osnovni standardi bezbjednosti na radnom mjestu.

na radnom mjestu, uklanjanje faktora rizika i nezgoda, informisanje, konsultacije i obuku radnika i njihovih predstavnika. Primjenjiva je na sve sektore djelovanja.

Uspješno je sačinjen niz direktiva zasnovanih na ovoj okvirnoj direktivi i sada one čine značajan skup zakonskih propisa jer obuhvataju maksimalan broj rizičnih situacija sa minimalnim brojem propisa.

One obuhvataju raznolika i stručna pitanja kao što su upotreba pojedinačne zaštitne opreme, rad sa vizuelnim jedinicama za prikazivanje, izloženost radnika hemijskim, fizičkim i biološkim agensima, ekstraktivne industrije, bezbjednost na privremenim i pokretnim gradilištima i radnice koje su u drugom stanju ili su se tek porodile.

EU smatra da je dobro osmišljen sistem zdravlja i bezbjednosti od suštinskog značaja u stvaranju i održavanju fleksibilne i produktivne radne snage. Bolji standardi zdravlja i bezbjednosti na radnom mjestu kojima potporu daju zakoni i radna kultura kojom se nastoje izbjeći nezgode umjesto da one budu prihvaćene kao neizbježne donose značajne ekonomske koristi i koristi građanima.

Kako bi obezbjedila u većoj mjeri struktuiran pristup dotoku informacija EU je formirala Evropsku agenciju za bezbjednost i zdravlje na radnom mjestu u Bilbaou 1995. godine. Ona će sada odigrati centralnu ulogu u prikupljanju i širenju informacija, kao i pružanju stručne i naučne podrške Komisiji i državama članicama.

Šta je sa radnicima koji rade u drugoj zemlji?

Sloboda kretanja radnika je osnovno pravo još od formiranja Evropske zajednice 1957. godine – preteče današnje EU. Pet miliona Evropljana sada koriste tu priliku obično tako

što rade u nekoj drugoj državi članici. U Ugovoru je objašnjeno šta sloboda kretanja ustvari znači.

Izvod iz Člana 39 Ugovora o EZ:

„...sloboda kretanja znači ukidanje diskriminacije radnika država članica u vezi sa zapošljavanjem, nadoknadom i drugim uslovima rada i zapošljavanja koja je zasnovana na državljanstvu.“

Sloboda kretanja je dodatno dobila na značaju zbog unutrašnjeg tržišta jer je jedan od ciljeva jedinstvenog tržišta da omogući slobodan protok robe i kapitala. Unutrašnje tržište takođe podrazumjeva da su građani slobodni da rade bilo gdje u Evropskoj uniji. EU je unijela pravo na slobodno kretanje u posebna pravila i propise tako da zaposlena ili samozaposlena lica koja se sele u drugu državu članicu iz poslovnih razloga mogu da povedu i svoje porodice, dok nezaposlena lica mogu pod određenim uslovima potražiti posao u drugoj državi članici. U Ugovoru se navodi da lice koje se seli u drugu državu članicu zbog posla ne smije biti dovedeno u nepovoljnu poziciju čime se od EU zahtijeva da se pozabavi socijalnim zakonodavstvom da bi zaštitila radnike koji migriraju i pogranične radnike. Na primjer, koja država članica je u obavezi da licu isplaćuje penziju ako je on ili ona radio/la u drugoj državi? Plan socijalnog osiguranja od koje zemlje je nadležan? Evropsko zakonodavstvo pruža jasne odgovore na sva ova pitanja.

Međutim, građani EU se iznova suočavaju sa poteškoćama kada se radi o njihovom pravu na slobodu kretanja. Problem koji povremeno nastaje je priznavanje strukovnih i univerzitetskih kvalifikacija. Iako države članice imaju različita pravila koja se odnose na pravo na obavljanje određenih profesija vlade su se načelno sporazumjele oko uzajamnog priznavanja profesionalnih kvalifikacija. EU radi na unaprjeđivanju koordinacije između nadležnih organa i obezbjeđivanju potpune informisanosti građana o njihovim pravima na slobodu kretanja. U tu svrhu je formiran informacioni centar „Evropa direktno“ koji je moguće besplatno kontaktirati telefonom u svakoj zemlji EU (pogledati kraj ove brošure) ili putem interneta: citizens.eu.int.

Kako mogu da nađem posao u drugoj državi EU?

Građani koji žele da istraže evropsko tržište rada mogu dobiti pomoć od EURES-a, Evropske agencije za pronalaženje poslova. Evropska komisija i organi nadležni na zapošljavanje u svim državama članicama, uključujući Norvešku i Island, su osnovali EURES sredinom devedesetih. Početni cilj je bila razmjena informacija o radnim mjestima, obuka eurosavjetnika i sačinjavanje baze podataka. Eurosavjetnici kojih trenutno ima preko 500 čine posebne mreže kontakata u organima za zapošljavanje. Oni međusobno razmjenjuju informacije o slobodnim radnim mjestima, licima koja traže posao, situaciji na tržištu rada i uslovima života i rada u raznim zemljama. Oni posebno blisko sarađuju u evropskim graničnim područjima. Komisija je formirala dvije baze podataka u kojima se sve ove informacije pohranjuju da bi pružila podršku eurosavjetnicima. Pored toga, ovim sistemima pored eurosavjetnika pristup ima i sve veći broj biroa za zapošljavanje.

Evropska komisija je 1998. godine otišla korak naprijed; zainteresovani više ne moraju da idu u biroe za zapošljavanje da bi saznali da li ima nekih odgovarajućih slobodnih radnih mjesta u EU. EURES je sada dostupan putem interneta: europa.eu.int/comm/employment_social/elm/eures. Tako pomaže građanima da iskoriste svoje pravo na slobodno kretanje čime doprinosi razvoju evropskog tržišta rada.



Sloboda kretanja između različitih zemalja je oduvijek bila prioritet EU.

Budućnost socijalne zaštite u Evropskoj Uniji

Sistemi socijalne zaštite igraju važnu ulogu u Evropi. Oni pružaju individualnim građanima sigurnost i doprinose političkoj i socijalnoj stabilnosti i ekonomskom uspjehu. Pogodnosti obuhvataju liječenje u slučaju oboljenja i nezgoda van radnog vremena i prihod nakon odlaska u penziju ili u slučaju nezaposlenosti. Bez socijalne zaštite u vidu poreskih doprinosa i doprinosa za osiguranje četiri od deset domaćinstava u EU bi živjelo na granici siromaštva (odnosno na raspolaganju bi im bilo manje od 50% od prosječnog prihoda). Trenutno ta cifra iznosi oko 17%.



Broj lica starije populacije će se značajno uvećati tokom sljedećih nekoliko decenija.

Međutim, sistemi socijalne zaštite u državama članicama nisu stavljeni na probu samo zbog demografskih trendova. Evropljani sve više stare. Između 1960. i 1995. godine prosječna životna dob se povećala za 8 godina za muškarce i 7 godina za žene. Ali, uprkos ovom porastu prisutan je trend ranijeg penzionisanja starijih radnika u EU, često čak i sa 55 godina. Sledeća generacija ne može zaustaviti prelazak u starije društvo. Prognoze pokazuju da će u 21. vijeku u EU biti više starijih nego mladih lica. Međutim, finansijsku osnovu za sisteme socijalne zaštite ne ugrožavaju samo demografske promjene već i stalan visok nivo nezaposlenosti. Stoga se zemlje EU suočavaju sa zadatkom sprovođenja reformi svojih sistema socijalne zaštite kako bi oni bili istovremeno finansijski održivi i efikasni.

Kakvu ulogu igra EU u pogledu sistema socijalne zaštite?

Organizacija sistema socijalne zaštite je odgovornost svake države članice ponaosob. Međutim, devedesetih godina Savjet EU je postigao sporazum u vezi sa takozvanom „Strategijom usaglašavanja“ koja je osmišljena tako da se postigne dugoročna usaglašenost sistema i politika socijalne zaštite. Usvojio je dvije preporuke koje su istakle konkretne ciljeve. Na primjer, svaki građanin EU koji nema prihod od zaposlenja ili kapitala bi trebalo da prima minimalnu zaradu od države. Do danas je 13 država članica uvelo takve strukture. Reforma sistema socijalne zaštite takođe igra ulogu u odnosu na Strategiju zapošljavanja. Države članice žele da dostignu nivo na kojem će da daju aktivan doprinos povećanju mogućnosti zapošljavanja svojih građana. Evropska komisija održava zajedničke sastanke sa udruženjima poslodavaca i radnika, vladama, ekspertima i nevladinim organizacijama da bi diskutovala i analizirala kako se to može postići i koje strategije bi trebalo usvojiti radi reforme socijalnih sistema. Komisija predlaže sveobuhvatnu strategiju za modernizaciju socijalne zaštite uzimajući u obzir i interes starije populacije. Bez obzira koliko se važnosti pridaje reformisanju sistema socijalne zaštite, takođe je značajno zaštititi penzije i održati visok standard zdravstvene zaštite. Da bi podržala države članice Komisija je osnovala MISSOC, Sistem uzajamnog informisanja o socijalnoj zaštiti u Evropskoj uniji koji prikuplja, analizira i objavljuje podatke o politikama socijalne zaštite u svim državama članicama. Ti izvještaji su takođe besplatno dostupni na internet stranici europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/missoc99/english/f_main.htm.

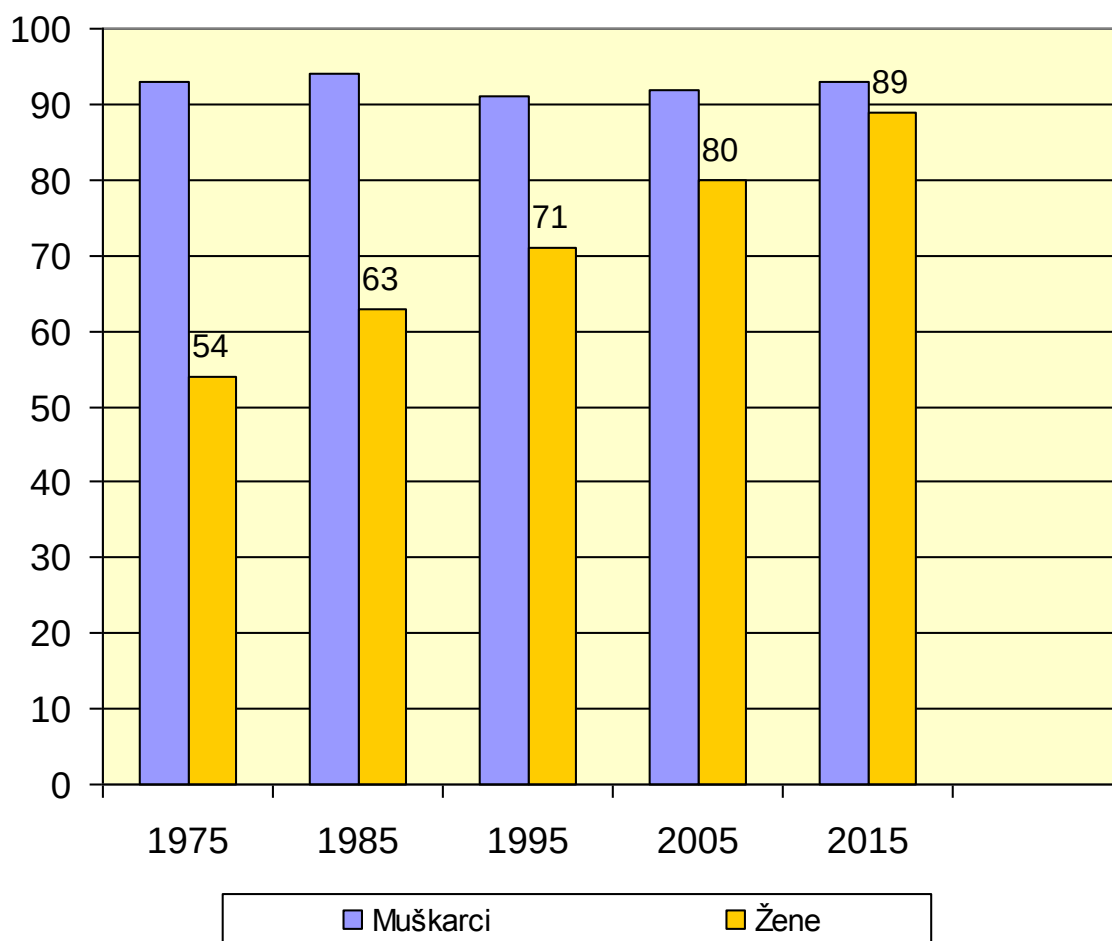
Šta EU čini za stariju populaciju?

Interesi i potrebe starije populacije sve više dobijaju na značaju u kontekstu cjelokupne evropske politike zapošljavanja i socijalne politike. Stav o starosti i starenju se stalno mijenja. Današnja starija populacija u Evropi je sve aktivnija, zdravija i preduzimljivija nego prethodne generacije. Istovremeno, ona biva isključena iz radnog okruženja sve ranije iako se nada da će ih zamijeniti mlađi radnici izgleda ne ispunjava. Trend ranijeg penzionisanja zasigurno nije doveo do mjerljivog rasta prosječne stope zaposlenosti u EU.

Evropska komisija namjerava da zajedno sa socijalnim partnerima i nevladinim organizacijama izradi modele za postepeni prelaz sa posla ka penziji u kombinaciji sa realističnim izgledima za starost koja je vrijedna življenja. Politika istraživanja EU igra svoju ulogu u ovom pogledu finansiranjem zdravstvenih i socijalnih projekata koji se odnose na starije životno doba. Starijoj populaciji se garantuje da neće biti izložena neopravdanoj diskriminaciji ili da neće biti dovedena u lošu poziciju: u dijelu svoje politike protiv diskriminacije EU teži da spriječi objektivno neopravdanu diskriminaciju nad starijim zaposlenim licima.

Jednake mogućnosti i jednaka prava: Politika EU za ravnopravnost između muškaraca i žena

Prava žena su ljudska prava, a rodna ravnopravnost je očigledno jedan od osnovnih principa svake moderne demokratije. Jednakost mogućnosti je uvrštena u Ugovor EU kao glavni predmet interesovanja EU. Još početkom sedamdesetih EU se posvetila jednakim mogućnostima tako preuzevši pionirsku ulogu. Osnova politike jednakih mogućnosti u EU je bila odredba u Ugovoru kojom se nalaže da se muškarcima i ženama garantuje jednaka zarada za jednak rad. Međutim, ovaj prvi korak ka jednakosti je u praksi imao za rezultat samo postepene promjene. Zbog toga potpuna jednakost mogućnosti još uvijek nije postignuta uprkos naporima u prošlim decenijama. Evropske žene još uvijek zarađuju prosječno za četvrtinu manje u odnosu na muškarce, a i dalje je vjerovatnoća veća da će žene imati nesigurno zaposlenje nego da će se naći na vrhu ljestvice u karijeri. I u svojim partnerstvima one i dalje snose glavni teret podizanja djece i rada u domaćinstvu. Drugim riječima, ima još posla da se obavi u EU u vezi sa sprovođenjem jednakih mogućnosti u praksi.



Premošćavanje jaza između rodova: *Procenti predstavljaju udio zaposlenih žena u odnosu na zaposlene muškarce u 15 država EU. Projekcije su zasnovane na trendovima zapošljavanja muškaraca i žena tokom perioda 1985-95. godine*

Iako politika jednakih mogućnosti uglavnom donosi pogodnosti ženama i muškarcima u Evropi takođe mogu da ostvare korist. Na primjer, sudska praksa Evropskog suda pravde je sada uticala na većinu država članica da isplaćuju muškarcima penziju u istim godinama kao i ženama. Evropske odredbe o roditeljskom odsustvu takođe garantuju prava očevima koji su u radnom odnosu time što širom EU oba roditelja imaju pravo na najmanje tri mjeseca roditeljskog odsustva kada je dijete rođeno ili usvojeno. Očevi imaju isto pravo kao majke da odsustvuju s posla ako moraju da se staraju o članu porodice koji je bolestan ili je pretrpio nezgodu.

Šta su evropska prava jednakih mogućnosti?

Da bi se borila protiv diskriminacije zasnovane na polu EU je prije svega usvojila evropsko zakonodavstvo da bi osigurala ravnopravnost u kontekstu zapošljavanja, obuke, uslova rada i socijalne zaštite.



EU nastoji da obezbjedi jednake mogućnosti muškarcima i ženama.

Ukratko o jednakim mogućnostima u Evropi:

- Muškarci i žene imaju pravo na jednaku zaradu za isti rad i za rad iste vrijednosti. Evropska komisija je objavila smjernice za poslove koji bi u praksi trebalo da se smatraju jednakim.
- Ženama se moraju pružiti jednake mogućnosti kao muškarcima u pogledu pristupa zapošljavanju, obuke, stalne obuke, razvoja karijere i zapošljavanja. Stoga tekstovi u oglasima za slobodna radna mjesta moraju da uzmu u obzir rodni aspekt.
- Sistemi socijalne zaštite (strukovni i zakonski) moraju pružiti jednake pogodnosti kako muškarcima tako i ženama.
- Organi moraju da se odnose prema ženama koje žele da budu samozaposlene na isti način kao prema muškarcima koji osnivaju svoje preduzeće.
- Radnice imaju pravo na nadoknadu tokom porodijskog odsustva i odsustvo tokom trudnoće.

Ostvarivanjem ovih prava sredinom devedesetih se povećao i broj problema. Na primjer, žrtve diskriminacije su obično morale pred sudom da dokažu postojanje i prirodu

diskriminacije. Štaviše, Evropski sud pravde je donio dvije jasne presude u smislu da su različite strukture sa kvotama roda (pozitivna diskriminacija) suprotne evropskom zakonodavstvu jednakih mogućnosti. Stoga je tokom devedesetih EU izmjenila i dopunila svoje zakonodavstvo i usvojila direktivu kojom se poništava teret dokazivanja. Sada je obično odgovornost na optuženom da dokaže da tužilac nije bio izložen nezakonitoj diskriminaciji po osnovu pola. U skladu sa Ugovorom iz Amsterdama pozitivna diskriminacija je sada dozvoljena; tako su pravila dobijanja unaprjeđenja kojima se daje prioritet ženama u slučaju da imaju iste kvalifikacije kao muškarci u skladu sa evropskim zakonom.



Podrška preduzetnicama je prioritet EU.

Kakvo je značenje i svrha uvođenja aspekta rodne ravnopravnosti?

Diskriminacija nad ženama nije uvijek očigledna; ona je često indirektna, prikrivena iza naizgled nepristrasnih pravila. Na primjer, lokalni javni saobraćaj širom Evropske unije uglavnom koriste žene. Odluke koje se odnose na promjene u rasporedu vožnje ili cijenama karte na prvi pogled ne uključuju rodno-specifični aspekt. Međutim, u praksi one uglavnom pogađaju svakodnevni život žena. Ako se jednakost mogućnosti želi shvatiti ozbiljno ona se mora posmatrati kao misija koja obuhvata sve kategorije, a akteri u donošenju političkih odluka moraju biti svjesni toga. EU stoga primjenjuje novi pristup koji je osmišljen tako da uvede jednakost mogućnosti: aspekt rodne ravnopravnosti. To jednostavno znači uzimanje jednakih mogućnosti u obzir u svim politikama i

programima. U Ugovoru iz Amsterdama se konkretno aspekt rodne ravnopravnosti posmatra kao obaveza EU.

Na nivou EU aspekt rodne ravnopravnosti je već unio jednake mogućnosti u ciljeve velikog broja programa EU. Obrazovanje, obuka i programi za mlade moraju obezbjediti jednak odnos prema ženama i djevojkama u mjerama koje oni finansiraju. EU je čak uvela i kvote u pojedinačnim slučajevima kao što je višegodišnji program za mala i srednja preduzeća. Najmanje jedan projekat od tri koja se finansiraju iz ovog programa mora ići u korist preduzetnica. EU takođe teži da obezbjedi da najmanje 40% ekspertkinja budu članovi savjetodavnih odbora i drugih specijalizovanih organa. Jednake mogućnosti su postale sastavni dio ne samo Evropske strategije zapošljavanja već, na primjer, i dio inostrane i razvojne politike EU.

Istina je da su politička svijest i odgovarajuće zakonodavstvo veoma važni u obezbjeđivanju jednakih mogućnosti muškarcima i ženama; ali da bi ostvarila značajne rezultate u vezi sa mnogim oblicima diskriminacije protiv žena EU takođe prepoznaje potrebu za specifičnim programima i mjerama. Žene su uglavnom žrtve porodičnog nasilja i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu. I upravo su žene te kojima se u prostituciji trguje kao pokretnom imovinom. EU je uključena u borbu protiv ovih oblika zlostavljanja i omalovažavanja žena preko svojih programa Daphne i STOP. Daphne podržava mjere za borbu protiv nasilja nad djecom, mladim i ženama, dok program STOP pomaže državama članicama da koordiniraju svoje mjere za sprječavanje trgovine ljudima i seksualne eksploatacije.

U Članu 3 Ugovora o EZ se navodi da je: „U svim aktivnostima [...] Zajednica [EU] u obavezi da ukloni nejednakosti i da promoviše jednakost između muškaraca i žena.“

Borba protiv diskriminacije i ekskluzije

U Članu 13 Ugovora o EZ se ističe da EU može preduzeti mjere za borbu protiv diskriminacije zasnovane na polu, rasnom i etničkom porijeklu, religiji ili uvjerenju, invaliditetu, starosti ili seksualnom opredjeljenju.

U demokratijama, drugim riječima u svim državama članicama EU, jednakost pred zakonom nije sporna. Ali, u svakodnevnom životu mnogi ljudi doživljavaju diskriminaciju bez ikakvog objektivnog razloga. Lice koje nije bijele rase možda neće biti u mogućnosti da pronađe stan ili lice sa posebnim potrebama neće biti u mogućnosti da pronađe posao uprkos odličnom obrazovanju. Diskriminacija ima mnogo aspekata i njihov tek treba razotkriti u EU. Prema istraživanju EU iz 1997. godine 33% ispitanih građana EU se često ili povremeno osjećaju kao rasisti. Ksenofobija, antisemitizam i drugi oblici diskriminacije krše osnovna prava pojedinaca.

Tokom dugog niza godina institucije EU su u borbi protiv diskriminacije primjenjivale deklaracije, informativne kampanje i ostale mehanizme, a naročito mjere usmjerene ka podizanju javne svijesti. Ali, EU nije mogla ići dalje zbog nedostatka pravnog osnova. Ovo je pokrenulo diskusiju da li je Evropskoj uniji potrebna povelja o pravima i kako se poštovanje ljudskih prava može uvrstiti u Ugovor. Iako Ugovor iz Amsterdama nije pružio EU kodeks osnovnih prava u njemu se jasno pruža podrška ljudskim pravima.

Šta EU može da uradi u borbi protiv diskriminacije?

Sve zemlje EU uglavnom u svojim ustavima ili u formi posebnog zakona imaju odredbe za borbu protiv diskriminacije. U budućnosti će i nacionalne vlade ostati odgovorne za zaštitu svojih građana od diskriminacije. Međutim, da bi podržala osnovna prava i slobode na kojima se Evropska unija temelji, a imajući u vidu važnost slobode kretanja, unutrašnjeg tržišta i proširenja EU u borbi protiv diskriminacije, EU se kreće ka pan-evropskoj strategiji. Osnova je sadržana u Ugovoru iz Amsterdama.

Evropska komisija je 1999. godine iznjela niz osnovnih predloga za posebne mjere u skladu sa članom 13 u pogledu promjene ponašanja iza kojih stoji diskriminacija. Prvi aspekt ovih mjera je djelotvorna zaštita. Paket predloga sadrži akcioni program protiv diskriminacije i dvije okvirne direktive osmišljene tako da obezbjede zajednički minimalni zakonski standard širom EU za borbu protiv rasizma i diskriminacije na radnom mjestu. Glavno pitanje je značaj i sprovođenje principa nediskriminacije. Na primjer, Komisija je predložila da se uznemiravanje na radnom mjestu posmatra kao indirektna diskriminacija i da je stoga neprihvatljivo. Pored ovih inicijativa, EU takođe

otvara Evropski socijalni fond da bi se borila protiv diskriminacije čime se socijalnim akterima daje više prostora.

Kako EU promoviše socijalnu inkluziju?

Antidiskriminatorna politika je usko povezana sa borbom protiv socijalne ekskluzije. Glavne žrtve siromaštva i nezaposlenosti u EU su one grupe stanovništva koje su često meta poruge, odbacivanja i diskriminacije. One obuhvataju žene različitog etničkog porijekla, starija lica i lica sa invaliditetom. Počev od osamdesetih godina EU je posvećena pružanju podrške ljudima koji su na marginama društva i ubuduće će učiniti sve što je moguće da bi integrisala lica suočena sa ekskluzijom. Bez obzira na ekonomski uspjeh EU i uprkos primjerenoj prirodi sistema socijalne zaštite u državama članicama se od 1980. godine povećava broj ljudi koji ostaju izvan sistema. Ti ljudi zavise od minimalne zarade koju daje država ili od milostinje. Nezaposlenost, alkohol i uživanje droge, diskriminacija zbog fizičkog ili psihičkog invaliditeta i opadanje značaja uloge porodice mogu dovesti do socijalne ekskluzije.

U prošlosti je EU primjenjivala čitav niz posebnih mjera. Programi za siromaštvo su pomogli u promovisanju integracije lica koja su u nepovoljnoj poziciji, a program Helios je pomogao državama članicama i nevladinim organizacijama da uspostave novu osnovu u naporima da pomognu licima sa hendikepom. Danas je EU posvećena opsežnoj strategiji uključujući saradnju sa državama članicama, nevladinim organizacijama i socijalnim partnerima. Cilj je uhvatiti se u koštac sa problemom čim on nastane i pomoći ljudima da pomognu sami sebi.



EU se bori protiv diskriminacije zasnovane, na primjer, na seksualnom opredjeljenju, rasnom porijeklu i religioznom uvjerenju.

Kao i jednake mogućnosti za muškarce i žene, tako i potrebe lica sa invaliditetom moraju činiti sastavni dio svih politika EU. Stoga EU uzima u obzir činjenicu da svaki

deseti radno sposoban građanin EU ima neki fizički ili mentalni invaliditet. Evropski socijalni fond i Evropska politika zapošljavanja igraju sve važniju ulogu u oblikovanju sveobuhvatne politike integracije. Pored toga EU namjerava da promoviše integraciju lica u nepovoljnoj poziciji kroz posebne programe i projekte. Na primjer, predložila je akcioni program za integraciju izbjeglica i na osnovu novog člana u Ugovoru iz Amsterdama EU će usvojiti konkretne mjere za borbu protiv socijalne ekskluzije.

Šta dalje: Evropska politika zapošljavanja i socijalna politika poslije 2000. godine

Ishodom samita EU o ekonomskim reformama, zapošljavanju i socijalnoj koheziji održanog u martu 2000. godine u Lisabonu je potvrđena posvećenost novoj ekonomskoj i socijalnoj agendi za 2000. godinu i period koji slijedi. Evropa mora da napreduje u ekonomiji utemeljenoj na znanju i da stvori „e-Evropu“. Šefovi država ili vlada su se usaglasili oko novog strateškog cilja EU u sledećoj deceniji: postati najkonkurentnija i najdinamičnija ekonomija u svijetu koja je utemeljena na znanju, sposobna da održi ekonomski rast sa većim brojem i boljim radnim mjestima i većom socijalnom kohezijom. Složili su se da će se svakog proljeća održavati samit EU na kojem će se razmotriti ekonomska i socijalna pitanja i obezbjediti svezupna koherentnost i djelotvorno praćenje napretka.



EU promoviše zaštitu na radnom mjestu i socijalnu zaštitu svih građana u budućem društvu utemeljenom na znanju.

Države članice EU su u Lisabonu dale obećanje jedna drugoj da će značajno povećati svoje ulaganje u obrazovanje i ojačati saradnju da bi svima obezbjedile dostupnost mogućnosti koje nude servisi modernih komunikacija. One su takođe posebno naglasile modernizaciju Evropskog socijalnog modela i razvoj aktivne socijalne države. Po prvi put je u zaključcima dato istaknuto mjesto socijalnoj inkluziji i potrebi EU da djeluje u ovoj oblasti. Biće preduzeti koraci za ostvarenje značajnijeg uticaja na iskorjenjivanje siromaštva i to postavljanjem odgovarajućih ciljeva u vezi sa kojim Savjet treba da postigne saglasnost do kraja 2000. godine.

Na samitu u Lisabonu je takođe data podrška ideji da EU treba da usvoji novu Agendu socijalne politike 2000. godine. Ova okvirna odluka će biti nastavak Socijalnog akcionog programa za period od 1998. do 2000. godine. Njena glavna misija će biti da pokrene „začarani krug“ pomoću boljeg povezivanja aktivnosti koje se tiču zapošljavanja, socijalne zaštite, socijalne inkluzije, jednakih mogućnosti i antidiskriminacije. Takođe će definisati kako će Evropski socijalni fond postaviti osnovu za politiku, a naročito strategiju zapošljavanja.

Nadamo se da će ova nova agenda koja ističe kvalitet kao pokretačku snagu za funkcionisanje ekonomije, otvaranje većeg broja i boljih radnih mjesta i inkluzivnog društva i dalje da objedinjuje napore EU u unaprjeđenju zaposlenosti, prosperiteta i socijalne pravde za sve građane.

Dodatne informacije

Na internet stranici Generalnog direktorata Evropske komisije za zapošljavanje i socijalna pitanja europa.eu.int/comm/employment_social/index_en.htm je moguće pronaći dokumenta, vijesti i izdanja sa temama iz ove brošure.

ESMail je besplatan redovni servis vijesti Evropske komisije o zapošljavanju i socijalnim pitanjima koje se šalju putem *e-maila*. Trenutno je dostupan na engleskom, francuskom i njemačkom jeziku. Ako biste željeli da se nađete na *mailing* listi samo pošaljite *e-mail* na empl-esmail@cec.eu.int

Tražite informacije o slobodi kretanja? Posjetite stranicu Europe Direct na internetu:
citizens.eu.int

Tražite posao u drugoj zemlji? Posjetite EURES na:
europa.eu.int/comm/employment_social/elm/eures

Evropska komisija

Evropska politika zapošljavanja i socijalna politika: Politika za građane

Luksemburg: Kancelarija za zvanična izdanja Evropskih zajednica

2000 – 31 str. – 16,2 x 22,9 cm

ISBN 92-828-9871-3

U Evropskoj uniji je u prošloj deceniji značajnije shvaćena centralna uloga politike zapošljavanja i socijalne politike. Evropska strategija zapošljavanja koja je pokrenuta 1997. godine se odlučno primjenjuje sa ambicioznim ciljem da se evropskim građanima obezbjedi veći broj radnih mjesta i kvalitetnija radna mjesta.

Evropski socijalni model obuhvata mnoge oblasti: od obrazovanja i obuke do zapošljavanja; od staranja i socijalne zaštite do dijaloga između sindikata i radnika; od zdravlja i bezbjednosti na radnom mestu do borbe protiv rasizma i diskriminacije.

Širom EU politika zapošljavanja i socijalna politika izražavaju uvjerenje da nam je potrebna snažna konkurencija između kompanija radi unaprjeđenja produktivnosti i rasta, ali da nam je takođe potrebna snažna solidarnost između građana radi unaprjeđenja uslova koji stvaraju kohezivno i inkluzivno društvo.

Brošura pruža uvid u djelovanje Evropske unije na unaprjeđenju zaposlenosti, prosperiteta i socijalne pravde za sve građane.

Ostale informacije o Evropskoj uniji

Informacije na svim zvaničnim jezicima Evropske unije su dostupne na internetu.

Moguće im je pristupiti putem servera „Evropa“ (<http://europa.eu.int>).

Putem telefona: 0800 58 15 91 (Velika Britanija)

1800 55 31 88 (Irska)

Informacije i izdanja o Evropskoj uniji na engleskom jeziku je moguće dobiti od:

PREDSTAVNIŠTAVA

KANCELARIJA EVROPSKOG

EVROPSKE KOMISIJE

PARLAMENTA

Predstavništvo u Irskoj

Kancelarija u Irskoj

18 Dawson Street, Dublin 2

Tel. (01) 662 51 13

European Union House,

43 Molesworth Street, Dublin 2

Tel. (01) 605 79 00

Fax: (01) 605 79 99

E mail: EPDublin@europarl.eu.int

Predstavništvo u Velikoj Britaniji

Kancelarija u Velikoj Britaniji

Jean Monnet House, 8 Storey's Gate,

London SW1P 3AT

Tel. (0171) 973 19 92

SW1H 9AA

www.cec.org.uk

2, Queen Anne's Gate, London

Tel. (0171) 227 43 00

Fax: (0171) 227 43 02

E-mail: EPLondon@europarl.eu.int

Predstavništvo u Velsu

Kancelarija u Škotskoj

4 Cathedral Road, Cardiff CF1 9SG

Tel. (01222) 37 16 31

9 Alva Street, Edinburgh EH2 4PH

Tel. (0131) 225 20 58

Fax: (0131) 226 41 05

Predstavništvo u Škotskoj

9 Alva Street, Edinburgh EH2 4PH

Tel. (0131) 225 20 58

Predstavništvo u Sjevernoj Irskoj

Windsor House, 9/15 Bedford Street,

Belfast BT2 7EG

Tel. (01232) 24 07 08

Informacione službe u SAD

2300 M Street, NW, Suite 707,

Washington DC 20037

Tel. (202) 862 95 00

305 East 47th Street, 3 Dag

Hammar skjöld Plaza,

New York, NY 10017

Tel. (212) 371 38 04

Predstavništva i kancelarije Evropske komisije i Parlamenta postoje u svim zemljama Evropske unije. Evropska komisija takođe ima delegacije u drugim dijelovima svijeta. U Evropskoj uniji je u prošloj deceniji značajnije shvaćena centralna uloga politike zapošljavanja i socijalne politike. Evropska strategija zapošljavanja koja je pokrenuta 1997. godine se odlučno primjenjuje sa ambicioznim ciljem da se evropskim građanima obezbjedi veći broj radnih mjesta i kvalitetnija radna mjesta.

Evropski socijalni model obuhvata mnoge oblasti: od obrazovanja i obuke do zapošljavanja; od staranja i socijalne zaštite do dijaloga između sindikata i radnika; od zdravlja i bezbjednosti na radnom mestu do borbe protiv rasizma i diskriminacije.

Širom EU politika zapošljavanja i socijalna politika izražavaju uvjerenje da nam je potrebna snažna konkurencija između kompanija radi unaprjeđenja produktivnosti i rasta, ali da nam je takođe potrebna snažna solidarnost između građana radi unaprjeđenja uslova koji stvaraju kohezivno i inkluzivno društvo.

Brošura pruža uvid u djelovanje Evropske unije na unaprjeđenju zaposlenosti, prosperiteta i socijalne pravde za sve građane.

KANCELARIJA EVROPSKIH ZAJEDNICA
ZA ZVANIČNA IZDANJA

L-2985

Luksemburg

III Analiza prevoda

3.1. Uvod

Tekst koji je predmet ove analize predstavlja reprezentativan primjerak registra socijalne politike i politike zapošljavanja. Spada u kategoriju koju Njumark naziva „technical translation, institutional translation“ (Njumark, 1989: 151) odnosno stručni, institucionalni prevod. Ovakva vrsta prevoda je specifična po svojoj terminologiji iako stručni termini uglavnom čine 5-10% teksta (Njumark, 1989). Pod terminom se podrazumjeva „leksema čija se forma vezuje za određeni pojam i čije značenje je definisano u odgovarajućem predmetnom registru“ (Milić, 2004: 2). Gramatičke karakteristike stručnog prevoda podrazumjevaju upotrebu pasiva, trećeg lica i prezenta. Glavna poteškoća kod prevođenja ovih tekstova jeste pojava stručnih neologizama, odnosno „technical neologisms“ (Njumark, 1989: 151) u izvornom jeziku. Zadatak je prevodioca da za stručne standardizovane termine pronađe odgovarajuće, jednakovrijedne elemente u jeziku cilju. Katarina Rajs (prema: Mandej, 2001) takođe daje klasifikaciju tekstova i, između ostalog, govori o informativnom tekstu (kakav je i tekst koji analiziramo) čiji je cilj prenošenje činjenica, informacija, znanja.

Analiza prevoda će podrazumjevati poređenje kategorija dva jezika i sagledavanje njihovog međusobnog odnosa čime će ona činiti naučno zasnovanu kritiku. Lekseme ćemo sagledavati sa aspekta pojave neologizama (odnosno anglicizama) i aspekta primjene prevodilačkih metoda i postupaka. Osnovu analize će činiti leksičko poređenje koje podrazumjeva kako formalni, tako i sadržinski plan. Međujezičkim kontrastiranjem se utvrđuje da li postoje formalni korespondenti, i ako ne postoje, utvrđuje se koji su prevodni ekvivalenti. Cilj prevođenja je da se pronađu formalni korespondenti pod kojim se podrazumjeva „reč u L_2 ¹⁵ koja formom, funkcijom i sadržinom odgovara reči s datim sadržajem u L_1 “¹⁶ (Prčić, 2005: 120). Analizom ćemo obuhvatiti i one lekseme koje u ciljnom jeziku nemaju formalne i semantičke korespondente. Nulta korespondencija se javlja onda kada „za realiju specifičnu za jednu kulturu ne postoji stalan naziv u drugoj

¹⁵ Jezik cilj (*Prim. prev.*)

¹⁶ Izvorni jezik (*Prim. prev.*)

kulturi“ (Hlebec, 1989: 28). Ovdje se radi o odusustvu riječi u leksikonu ciljnog jezika koje se utvrđuje prilikom procesa prevođenja. U tim slučajevima, pribjegava se utvrđivanju „funkcijsko-komunikativnog ekvivalenta“ (Prčić, 2005: 171) pri čemu se od prevodioca zahtijeva kreativnost. Ta sredstva mogu biti leksička (proste, složene, izvedene ili frazne riječi) ili u formi sintagmi i rečenica ili definicionog (opisnog) prevoda. Nulta korespondencija se još naziva leksičkom prazninom (*lexical gap*) pod kojom se podrazumjeva nepostojanje, odnosno odsustvo riječi u ciljnom jeziku što je posljedica pojmovne praznine (*conceptual gap*) koja nastaje onda kada u jeziku neko značenje ili koncept nisu poznati. Tipični primjeri nulte korespondencije (odnosno nedostatka formalnog korespondenta i utvrđivanja prevodnog ekvivalenta) su *mainstreaming* koje je prevedeno kao *uvođenje koncepta rodne ravnopravnosti*, *jobseeker* kao *lice koje traži posao*. Značajno je zaključiti da je kod korespondenta zastupljena podudarnost na formalnom, funkcijskom i sadržinskom planu, dok kod ekvivalenta postoji samo podudarnost na funkcijskom i sadržinskom planu. Zato se korespondent može smatrati „optimalnim ekvivalentom“ (Prčić, 2005: 171). Korespondent je usmjeren ka nivou jezičkog sistema, a ekvivalent ka nivou specifične komunikacione situacije.

Takođe ćemo uzeti u obzir i morfosintaksičku i semantičku adaptaciju koja nastaje preoblikovanjem engleskih riječi. U ovim slučajevima ekvivalent se pronalazi ili na nivou leksike (pomoću izvedenih, složenih ili fraznih konstrukcija) ili na nivou sintakse (u vidu sintagmi ili rečenica). Analiza će takođe sadržati i zaključke o uticaju koji engleski jezik vrši na crnogorski. Prevedeni tekst nije podrazumjevaao samo puko jezičko preslikavanje značenja sadržanih u jeziku cilju, već i sagledavanje stvarnosti, razumjevanje konteksta i iskustvo.

S obzirom na to da se oblast socijalne politike i politike zapošljavanja dinamično razvija proces, prevođenja je pokazao očigledan uticaj engleskog jezika na crnogorski, kao i prihvatanje nekih novih pojmova koji su do sada bili nepoznati u crnogorskom jeziku. Tekst je u potpunosti ispunio svoju informativnu funkciju, pružajući značajan uvid u ovu oblast. Postavio je i niz izazova koji su imali za rezultat prevodilačke nedoumice. Naravno, prevođenje nije bilo moguće bez konsultovanja stručne literature i internet stranica (pretežno onih koje se odnose na razne politike Evropske unije kao što je stranica

<http://ec.europa.eu/social/home>) čime je omogućeno stvaranje slike o kontekstu u kojem tekst vrši svoju informativnu funkciju.

3.2. Žanr i registar

Halidej smatra da je žanr konvencionalna vrsta teksta koja se povezuje sa konkretnom komunikativnom funkcijom. Uslovljen je sociokulturnim uslovima i određuje ostale elemente u sistemu. Pod registrom se podrazumjeva „specifični izbor gramatičkih i leksičkih sredstava koji odražava posebnu vrstu i način interesovanja za neku oblast“ (Hlebec, 1989: 19). Katford ga definiše kao „varijetet koji je u vezi sa širom društvenom ulogom koju ima pošiljalac u trenutku iskaza“ (Katford, 1965: 85), a Bejkerova kao „varijetet jezika koji korisnik jezika smatra odgovarajućim za konkretnu situaciju“ (Bejker, 1992: 29). Halidej navodi da registar obuhvata tri varijabilna elementa i to: oblast (ono o čemu se piše, uključujući i svrhu autora teksta, kako govornici tumače socijalne kontekste i tekstualna okruženja), tenor (odnosi se na uloge učesnika u komunikaciji) i način (kako se prenosi poruka, bilo da se radi o usmenom ili pismenom prenošenju) (prema: Mandej, 2005). Možemo zaključiti da je tema našeg teksta socijalna politika i politika zapošljavanja, da je u pitanju forma izvještaja, te da se isti može svrstati u kategoriju administrativnog (socijalnog) registra u kojem se institucija Evropske unije (Evropska komisija) obraća svojim građanima, te da je način prenošenja pisana forma. Dakle, ovaj tekst je institucionalni izvještaj napisan formalnim registrom. Ovdje ćemo pomenuti i Bensona i Grivsa (1992) koji uvode pojam institucionalnog fokusa (*institutional focus*) diskursa pod kojim se podrazumjeva način na koji autori orijentišu svoj jezik ka socijalno i institucionalno prihvaćenim normama. Takvi primjeri su prisutni i u registru našeg teksta:

labour market - tržište rada

workforce- radna snaga

inclusive society - inkluzivno društvo

employment rate - stopa zaposlenosti

labour law - radno pravo

lifelong learning- doživotno učenje

vocational training - stručno usavršavanje

Registar sa dakle sastoji iz stručnih termina i podrazumjeva dominantnu upotrebu pasiva, latinizama, prezenta i složenica i rjeđu upotrebu ličnih zamjenica (prvog i drugog lica) s ciljem postizanja objektivnog tona teksta. To se može ilustrovati sledećim primjerima, od kojih su neki izvorno latinizmi i internacionalizmi koji se upotrebljavaju u više jezika:

education – obrazovanje

harmonisation – usklađivanje

consultation – konsultacije

legislation – zakonodavstvo

integration – integracije

zatim primjerima složenica kao što su:

wide-ranging – opsežan

know-how -stručno znanje

jobseeker – lice koje traži posao

low-paid – niska zarada

medium-sized – srednji

self-employment – samozaposlenje

cross-border – prekogranični

Takođe ga karakteriše upotreba modalnog glagola *shall* koji u engleskom ima autoritativan prizvuk koji se na crnogorski ne prevodi budućim već sadašnjim vremenom i manje je autoritativne prirode.

Na primjer:

Member States and the Community [the EU] shall [...] work towards developing a coordinated strategy for employment and particularly for promoting a skilled, trained and adaptable workforce and labour markets responsive to economic change [...].

Države članice i Zajednica [EU] imaju obavezu da rade na izradi koordinirane strategije zapošljavanja, a posebno u vezi sa promovisanjem stručne, obučene i prilagodljive radne snage i tržišta rada koje može odgovoriti ekonomskim promjenama [...].

3.3. Pojam ekvivalencije i korespondencije u prevodilačkom procesu

Jedna od značajnih pojava koju ćemo analizirati na primjerima iz teksta koji je predmet ovog magistarskog rada je ekvivalencija koja se može definisati kao „približna jednakost značenja“ (Đorđević, 2004: 53). Ekvivalencija se u velikoj mjeri oslanja na semantički kriterijum, odnosno približnu značenjsku jednakost. Prevodni ekvivalenti jesu krajni cilj prevođenja i moguće ih je analizirati sa nekoliko aspekata, a jedan od njih je lingvistički. Naime, u okviru te vrste ekvivalencije moguće je izdvojiti višečlanu ekvivalenciju koja obuhvata „sve elemente jezika cilja kojima se može prevesti jedan element iz polaznog jezika“ (Đorđević, 2004: 55) i koju potkrepljujemo sljedećim primjerima:

When the social partners have entered into agreements, they can now present them to the European institutions for transformation into European law.

S obzirom da su socijalni partneri postigli sporazume, oni sada mogu da ih predstavljaju evropskim institucijama u cilju njihove uključivanja u evropsko pravo.

The Amsterdam Treaty, which was agreed upon in 1997 and entered into force in May 1999, marked a major turning point for European employment and social policy.

Ugovor iz Amsterdama, koji je usaglašen 1997. godine i koji je stupio na snagu maja 1999. godine je označio važnu prekretnicu za evropsku politiku zapošljavanja i socijalnu politiku.

The Commission also presents a recommendation on revision of the Employment guidelines for the following year.

Komisija takođe daje preporuku za revidiranje Smjernica zapošljavanja za narednu godinu.

On a proposal from the Commission, the European Council can, where appropriate, issue specific recommendations to the governments of individual Member States.

Na predlog Komisije, Evropski savjet može, gdje je to potrebno, da vladama i pojedinačnim državama članicama da posebne preporuke

...depressed areas heavily dependent on fisheries

...područja s niskom stopom zaposlenosti koja u značajnoj mjeri zavise od ribarstva.

Parcijalna ekvivalencija se javlja kada su „neka obilježja, neke komponente značenja jednog oblika u jeziku B ekvivalenta sa nekim, ali ne sa svim obilježjima, svim komponentama značenja tog oblika u jeziku A“ (Đorđević, 2004: 56).

Na primjer:

It adopted two recommendations setting out specific goals.

Usvojio je dvije preporuke koje su istakle konkretne ciljeve.

The EU has adopted a directive on the posting of workers, which stipulates that it is the labour law of the country where the work is carried out that is applicable.

EU je usvojila direktivu o slanju radnika na rad u inostranstvu koja navodi da se primjenjuje radno pravo zemlje gdje se rad obavlja.

Na osnovu ovog primjera možemo zaključiti da je i komponenta sadašnjeg perfekta (*has adopted*) i preterita u engleskom jeziku (*adopted*) u crnogorskom jeziku u oba slučaja prevedena perfektom što znači da perfekat crnogorskog jezika stoji u odnosu parcijalne ekvivalencije sa sadašnjim perfektom, a u odnosu potpune ekvivalencije sa preteritom.

Segmentalna ekvivalencija je „odnos onih segmenata dva jezika koji imaju istu sintaksičku funkciju u strukturi rečenice“ (Đorđević, 2004: 56). Ovaj vid ekvivalencije se sadržan u sljedećim primjerima:

The EU is helping the candidate countries to modernise their social systems though 'accession partnerships', which include substantial financial support from the EU and exchange of experience and know-how.

EU pomaže državama kandidatima da modernizuju svoje socijalne sisteme kroz „pristupna partnerstva“ koja uključuju značajnu finansijsku podršku iz EU i razmjenu iskustava i stručnog znanja.

Their European umbrella organisations play an important role by contributing, in line with established procedures, to the shaping and substance of European employment and social policy.

Njihove evropske matične organizacije igraju važnu ulogu jer u skladu sa ustanovljenim procedurama doprinose oblikovanju i sadržaju evropske politike zapošljavanja i socijalne politike.

Ovdje se radi o prisvojnom determinatoru *their* u engleskom jeziku koji ima dva ekvivalenta u crnogorskom, i to prisvojne pridjeve *svoje* i *njihove* koji vrše istu sintaksičku funkciju.

Ekvivalencija nije neki apsolutni pojam već kategorija koja se oblikuje u procesu komunikacije te zato prilikom prevođenja uvijek težimo ka pronalaženju najbližeg prevodnog ekvivalenta.

Korespondencija se definiše kao „veza između elemenata sistema jezika A i njima odgovarajućih elemenata u jeziku B što predstavlja nalaženje i formalno i značenjski podudarnih elemenata u dva jezika“ (Đorđević, 2004: 58). Daćemo primjere kategorijalne i parcijalne korespondencije iz teksta koji smo preveli.

Kategorijalna korespondencija se javlja onda kada „strukture dva jezika nisu kongruentne, ali njihove konstituente pripadaju istoj klasi ili vrsti reči“ (Đorđević, 2004: 59). Kada kažemo da neke strukture nisu kongruentne mislimo da nisu formalno slične.

Na primjer:

The social partners are the trade unions and the employers' organisations.

Socijalni partneri su sindikati i udruženja poslodavaca.

Možemo zaključiti da se radi o konstrukcijama koje se razlikuju po formi, ali se sastoje iz iste vrste riječi (odnosno imenica).

Parcijalna korespondencija je odnos “frazu dva jezika u kojima jednom elementu jezika A odgovara više elemenata jezika B” (Đorđević, 2004: 60). Posebno je karakteristična konstrukcija imenica + imenica u engleskom jeziku koja se na crnogorski najčešće prevodi kao pridjev + imenica ili imenica + predložka fraza. Ovu pojavu ilustrujemo sljedećim primjerima iz našeg teksta:

market conditions – uslovi na tržištu → imenica + predložka fraza

career opportunities – mogućnosti za karijeru → imenica + predložka fraza

job vacancy – slobodno radno mjesto → pridjev + pridjev + imenica

Dakle, englesku konstrukciju u kojoj se jedna imenica javlja kao modifikator druge imenice smo u crnogorskom jeziku preveli na više načina. Parcijalna korespondencija se naziva još i tekstualnom korespondencijom.

3.4. Anglicizmi u crnogorskom jeziku

Ovaj registar je karakterističan i zbog upotrebe anglicizama pod kojima se podrazumjevaju riječi preuzete iz engleskog jezika i uklopljene u sistem jezika cilja. Tokom prevođenja nije bilo moguće potisnuti sve anglicizme što nije ni bio cilj jer je uticaj jezika u kontaktu neminovan. Ipak, postojala je puristička tendencija da se njihov broj svede na minimum. Tvrtko Prčić u knjizi „Engleski u srpskom“ (2005) daje podjelu anglicizama na očigledne, skrivene i sirove. Prema Prčiću, očigledni anglicizmi su leksičke jedinice koje su preuzete iz engleskog jezika i koje su postale manje ili više integrisane u sistem jezika cilja i to na ortografskom, fonološkom, morfosintaksičkom, semantičkom i pragmatičkom planu. Neki od tih anglicizama će vremenom steći status odomaćene riječi (odnosno odomaćenice) jer će doći do njihove ekspanzivne upotrebe i prihvatanja u stručnom registru. Pojava neologizama je usko povezana sa pojavom anglicizama, odnosno “kreativnih pozajmica” kako ih Hlebec naziva (Hlebec, 1989: 25) pod kojom se podrazumjevaju “nove riječi kojima se označavaju novi predmeti ili procesi

ili nove fraze koje iznenada popunjavaju jednu od mnogobrojnih praznina u resursima jezika” (Njumark, 1988: 122). Tipični primjeri očiglednih anglicizama su termini *inkluzija*, *ekskluzija*, *agenda*, *kohezija*, *projekcija* koji se danas sve više upotrebljavaju. Ovdje je došlo i do morfološke adaptacije zato što ta vrsta adaptacije obično uklapa pozajmljenu riječ u domaće morfološke katagorije (daje joj rod, broj, padeže jer se uglavnom radi o imenicama) što se odnosi i na gore pomenute lekseme. *Inkluzija* i *ekskluzija* su posebno karakteristične lekseme jer upravo takvi neologizmi razvijaju nijansu asocijativnog, odnosno užeg značenja zato što se odnose konkretno na pojave iz oblasti socijalne politike i ne upotrebljavaju se u drugom kontekstu. Naime, ova pojava je povezana sa hiponimijom. Ako analiziramo odnos leksema *uključenost* i *inkluzija*, možemo primjetiti da je prvo značenje osnovno, a drugo asocijativno. Osnovno (ili deskriptivno) značenje predstavlja centralnu, objektivnu komponentu koja je zastupljena u znanju većine članova jedne jezičke zajednice. Asocijativno značenje predstavlja perifernu komponentu koja obuhvata niz dodatnih informacija. Ta komponenta sadrži određenu specifičnost, a samim tim i povećanu izražajnost. Nova nijansa značenja koja se uvodi u jezik cilj je u funkciji stvaranja hiponima jer on postaje podređen leksemi koja je značenjski opštija. U ovom kontekstu se može zaključiti da je ovaj konkretan pojam već standardizovan i prihvaćen u oblasti socijalne politike i zaštite i u toj oblasti je vrlo dobro poznato na šta se odnosi. Dakle, anglicizam koji je prvobitno označen kao neopravdan vremenom može postati opravdan ako se „značenjski dovoljno specijalizuje i stekne status hiponima“ (Prčić: 2005, 133).

Skriveni anglicizmi su lekseme koje odražavaju, ili bolje reći preslikavaju normu engleskog jezika. Ovdje se zapravo radi o sadržinskim sinonimima kao što su:

civil dialogue – građanski dijalog

canidate country – država kandidat

framework for development – razvojni okvir

lines of action – pravci djelovanja

equal opportunities – jednake mogućnosti

encounter difficulties – naići na poteškoće

sustainable development – održivi razvoj.

Posebno je karakteristična leksema *encourage* koja ima svoj sadržinski lažni par i često se prevodi kao *ohrabriti* umjesto *podstaći*. To je posljedica pojave da se crnogorske riječi koriste sa novim opsegom značenja zbog jednostrano protumačenog značenja lekseme *encourage*. U rječniku *Oxford Advanced Learner's Dictionary* se za leksemu *encourage* daju sljedeća objašnjenja: (i) to give sb support, courage or hope, (ii) to persuade sb to do sth by making it easier for them and making them believe it is a good thing to do, (iii) to make sth more likely to happen or develop. *Englesko hrvatski ili srpski rječnik* (1988) Rudolfa Filipovića za istu leksemu daje sljedeća rješenja: hrabriti, sokoliti, bodriti, oduševiti, poticati, potpomagati. Očigledno je da je u oba rječnika (i jednojezičkom i dvojezičkom) prevodiocima na raspolaganju više značenja, ali je potrebno opredijeliti se za pravo, umjesto jednostrano tumačiti značenja. Još jedan primjer skrivenog anglicizma je leksema *ever* koja se često prevodi kao *ikad*, umjesto *do sada* u kom slučaju ne predstavlja anglicizam.

Sirovi anglicizmi su riječi koje su preuzete iz engleskog jezika bez prilagođavanja i koje zadržavaju svoju „izvornu ortografsku identifikaciju“ (Prčić: 2005, 123). Sirove anglicizme koje smo prihvatili prilikom prevođenja teksta koji je predmet rada se uglavnom odnose na termine iz oblasti informacione tehnologije, ali i usko stručne termine (*technical terms*). Ovakve lekseme su integrisane u crnogorski jezik na semantičkom i pragmatičkom planu, a djelimično na morfosintaksičkom i fonološkom planu. Posebno su karakteristične bile lekseme *online* i *e-mail* koje smo ostavili u formi *online* i *e-mail*. Naime, utvrđeno je da se ovi oblici anglicizama u prevodima koji su konsultovani putem interneta (<http://www.orpheus-med.org/>, <http://www.invest-banka.com>, <http://www.etf.ac.me>) javljaju paralelno sa oblicima imejl i onlajn, ali se takođe stiče utisak da se izvorno napisan oblik sa nultim ortografskim preoblikovanjem češće pojavljuje. U ovom slučaju smo se opredijelili za nultu adaptaciju, odnosno doslovno transkribovanje originala jer smatramo da se radi o opravdanom anglicizmu zato što se unosi nova leksema čime se postiže ekonomičnost i sažetost, mada ne nužno i izražajnost u jeziku cilju. *E-mail* je oblik koji je znatno sažetiji oblik od *elektronske pošte* koji bi spadao u kategoriju skrivenog anglicizma, dok bi oblik *imejl* spadao u kategoriju očiglednog anglicizma. Ovo je veoma interesantna pojava jer možemo vidjeti kako jedna

leksema prelazi iz jedne kategorije anglicizama u drugu zavisno od vrste adaptacije. Pored toga, naišli smo i na oblik *website* koji smo preveli kao *internet stranica*. Dakle, iako smo u ovom slučaju izbjegli nultu adaptaciju, nismo mogli izbjeći skriveni anglicizam, odnosno kalkiranje jer konstrukcija imenica + imenica nije uobičajena u crnogorskom jeziku.

Posebno su karakteristične bile kulturno ekspanzivne riječi koje takođe ne podležu prevođenju jer se radi o kulturološki obilježenim riječima koje se odnose na specifične pojmove, pojave ili predmete strogo ograničene na kulturu engleskog jezika. Konkretni primjer te pojave u tekstu je skraćenica *ISDN*¹⁷ koja predstavlja “generički naziv novih proizvoda” (Prčić, 2005: 176). Ovakve riječi imaju tendenciju da zadrže svoj strani identitet i uglavnom se ne prevode. Ovdje možemo govoriti i o nultoj adaptaciji jer se radi o „doslovnom prepisivanju originala“ (Prčić, 2005: 64).

Anglicizmi se takođe vežu za pojavu sinonimije što dovodi do toga da dva sinonima mogu da postoje u jeziku tokom kraćeg perioda, nakon čega se dešava da jedan od njih biva istisnut iz jezičkog sistema. Radi se o „sinonimskom skupu“ (Prčić, 2005: 147) pri čemu postojeća domaća riječ predstavlja neobilježeni član, dok anglicizam čini obilježeni član. U crnogorskom jeziku dolazi do pojave anglicizama koji predstavljaju konkurente domaćim leksemama. U jezičkom sistemu uglavnom ostaje onaj sinonim koji je zvučniji, kraći ali i pomodniji. Prilikom prevođenja ovog teksta, pokazana je tendencija da se izbjegnu „inercijski sinonimi“ (Prčić, 2005: 56) pod kojim se podrazumjeva pojava da „anglicizam stoji nasuprot postojećoj domaćoj ili odomaćenoj reči kojom se odranije izražava dati sadržaj“ (Prčić, 2005: 59). Ovi sinonimi su nastali pukim preslikavanjem, odnosno adaptacijom oblika iz engleskog jezika. Da bismo ovo izbjegli u našem tekstu je *identify* prevedeno kao *prepoznati* umjesto *identifikovati*, *harmonisation* kao *usklađivanje* umjesto *harmonizacija*, *education* kao *obrazovanje* umjesto *edukacija*, *fundamental* kao *osnovni* umjesto *fundamentalni*, *orientation* kao *opredjeljenje* umjesto *orijentacija*, *based* kao *utemeljeno* umjesto *bazirano*, *cooperation* kao *saradnja* umjesto *kooperacija*, *legislation* kao *zakonodavstvo* umjesto *legislativa*, *publish* kao *objaviti* umjesto *publikovati*, *implementation* kao *spvođenje* umjesto *implementacija*. Cilj je bio da se izbjegne pojava da se riječi prenesu samo sa nekim morfološkim i ortografskim

¹⁷ Integrated Services Digital Network – Digitalna mreža integrisanih servisa. (Prim. prev.)

prilagođavanjima, a da se pri tom sadržaj ostavi neprevedenim i nerazumljivim za one koji ne govore engleski jezik. Ovakve lekseme (npr. *sprovođenje – implementacija*) upravo čine sinonimski skup, s tim da *implementacija* predstavlja inercijski sinonim nastao pukim preslikavanjem oblika iz engleskog jezika.

Čitanjem raznovrsne literature vezane za ovu oblast došli smo do zaključka da se neke lekseme preuzete iz engleskog jezika sve više upotrebljavaju kao što je, na primjer, *legislativa* koja u stručnim krugovima sve više zamjenjuje leksemu *zakonodavstvo* (www.montenegro.yu/vijesti/arhiva/jul2002/30/vijesti.htm24k, www.gov.me/files/1185351937.doc). To je posljedica pojave da prevodioci i stručnjaci iz pojedinih oblasti, često i nesvjesno, prenose lekseme iz engleskog jezika tako stvarajući neologizme za pojmove koji već postoje u crnogorskom jeziku. Smatramo da ovakvu pojavu treba izbjeći jer se uvode neologizmi za one lekseme za koje ne postoji leksička praznina u crnogorskom jeziku. Nedoumica je postojala kod prevoda lekseme *population* jer *populacija* ima uže značenje od lekseme *stanovništvo* zato što se u nekim slučajevima odnosi na određenu grupu ili dio stanovništva. Zato je u tim slučajevima prevedena kao *populacija*, a u drugim kao *stanovništvo*.

Na primjer:

The main victims of poverty and unemployment in the EU are those population groups which are often targets of derision, rejection or discrimination.

Glavne žrtve siromaštva i nezaposlenosti u EU su one grupe stanovništva koje su često meta poruge, odbacivanja i diskriminacije.

Share of total working age population.

Udio radno sposobne populacije.

Kada je riječ o anglicizmima takođe možemo govoriti o njihovoj opravdanosti, odnosno neopravdanosti. Naime, anglicizam se smatra opravdanim ako u jezik cilj uvodi novu nijansu značenja tamo gdje postoji leksička praznina, dok se smatra neopravdanim

ako postoji mogućnost prevođenja stranih sadržaja (Prčić, 2005). Primjer za opravdani anglicizam je *internet*, a za neopravdani anglicizam izdvajamo leksemu *implementacija*.

3.5. Primjena doslovnog prevoda

U slučajevima kada je postojao formalni korespondent u ciljnom jeziku prevodilačka metoda koja je uglavnom primjenjivana je doslovni prevod.

„Prevod je utoliko doslovniji ukoliko se više pridržava načela da se za jedinicu prevođenja uzima reč (morfema) uz poštovanje izvorne vrste i reda reči, da se prevodi primarno leksičko ili gramatičko značenje date reči (morfeme) i da se za ekvivalent uzme ona reč (morfema) čije primarno značenje najpotpunije odgovara primarnom značenju reči (morfema) u izvorniku“ (Hlebec, 1989: 121).

U tekstovima informativnog karaktera koji se bave tematikom socijalne politike i politike zapošljavanja prevodiocu nije ostavljeno mnogo prostora za slobodniji prevod upravo zbog toga što lako može da dođe do pogrešnog prenošenja poruke i nastanka dvosmislenosti. Zato je stepen doslovnosti veoma visok tamo gdje je to moguće.

Na primjer:

Member State governments can achieve these goals only if employers' and employees' organisations enter into agreements to increase the number of traineeships, apprenticeships, retraining opportunities and other possibilities for acquiring skills.

Vlade država članica mogu da postignu ove ciljeve samo ako se udruženja radnika i poslodavaca usaglasе da povećaju broj plaćenih obuka na radnom mjestu, praktičnih obuka, mogućnosti za dokvalifikaciju i druge mogućnosti za sticanje vještina.

3.6. Nedostatak formalnih korespondenata u jeziku cilju i proces adaptacije

Ova pojava je veoma česta u procesu prevođenja, a posljedica je različitih struktura jezika. Može se direktno dovesti u vezu sa sociolingvističkim istraživanjima i uticajem kultura na jezike. Mona Bejker (1992) ovu pojavu naziva neekvivalencijom

(*non-equivalence*) i smatra da za nju postoji nekoliko rješenja. Uzroci neekvivalencije mogu biti pojava koncepata koji su specifični za određenu kulturu (*culture specific concepts*), zatim pojava da koncept iz izvornog jezika nije leksikalizovan u ciljnom jeziku, odnosno nije mu dodjeljena određena riječ u ciljnom jeziku koja će izraziti taj koncept itd. Kao moguća rješenja prilikom ovakvog prevođenja Bejkerova navodi uvođenje pozajmljenice (*loan word*), parafraze, opštijeg termina, termina karakterističnog za ciljnu kulturu itd.

Prilikom prevođenja teksta koji je predmet analize došli smo do zaključka da lekseme koje se ostvaruju u izvornom jeziku ne moraju nužno da postoje i u ciljnom jeziku. Dakle, nije bilo moguće pronaći formalni korespondent kojeg Prčić još naziva „optimalni ekvivalent“ (Prčić, 2005: 171) za svaku pojedinačnu leksemu te je pribjegnuto traženju značenjskih ekvivalenata. Ivir (1978) predlaže niz postupaka koje je moguće primjeniti u ovim situacijama: opisni prevod, uvođenje strane riječi kao posuđenice za strani pojam, stvaranje prevedenica (doslovno prevođenje, odnosno kalkiranje), zamjenjivanje elementima kulture u koju se prevodi i stvaranje vlastitih naziva za nove pojmove. Prilikom prevođenja ovakvih elemenata primjenjeni su sljedeći postupci: uvođenje pozajmljenice, prevedenice (kalkiranje), primjena opisnog prevoda i funkcijska aproksimacija.

Uvođenje pozajmljenice podrazumjeva da „jezičko posuđivanje počinje primanjem stranog jezičkog materijala koji se potom oblikuje prema sistemu jezika-primaoca ili delimično zadržava elemente iz sistema jezika-davaoca“ (Filipović, 1967: 81). Pozajmljena riječ prolazi kroz različite adaptacije u jeziku primaocu. Riječ jezika davaoca se naziva model, dok se riječ u jeziku primaocu naziva replika (Haugen, 1959). „Kada određena riječ ili izraz uđu kao pozajmljenice u jezik mi ne možemo da predvidimo niti da kontrolišemo njen razvoj ili dodatna značenja koje oni mogu da preuzmu ili ne“ (Bejker: 1992, 25).

Sljedeći postupak u okviru uvođenja pozajmljenice je adaptacija koja je podrazumjevala prilagođavanje riječi iz izvornog jezika strukturi jezika cilja. Adaptacija sa sobom nosi proces preoblikovanja termina pozajmljenih iz engleskog jezika i njihovo usklađivanje sa standardom crnogorskog jezika sa stanovišta fonologije, morfosintakse i semantike. Taj postupak se primjenjuje onda kada se termin iz izvornog jezika mora

adaptirati da bi mogao da bude preveden na ciljni jezik. Adaptacija je uglavnom obuhvatala preoblikovanje forme (ortografsko i fonološko) koje se smatra najbržim procesom (npr. *exclusion* – *ekskluzija*, *inclusion* – *inkluzija*, *social cohesion* – *socijalna kohezija* gdje je došlo do fonološke i ortografske adaptacije po principu analogije). Upravo smo ovdje uzeli u obzir treći element poređenja, odnosno *tertium comparationis* jer pomenute lekseme imaju zajedničko formalno svojstvo na osnovu kojeg smo vršili poređenje. Sljedeći primjeri pozajmljenica iz našeg teksta su: *agenda*, *direktiva*, *internet*, *kohezija*, *koherencija*.

Uvidom u tekstove koji su prevedeni u ovoj oblasti (putem interneta) smo došli do zaključka da se adaptacija termina uglavnom vrši slobodnom procjenom prevodilaca, medija ili nekih drugih lica što znači da i ona nalaže standardizaciju. Posebno je bio karakterističan termin *training* gdje je postojala nedoumica da li ga prevesti kao *obuka* ili *trening*. Odlučili smo da prevod bude *obuka* iako se *trening* sve više upotrebljava. Cilj je da ukažemo da nije nužno inercijski preuzimati anglicizme ako već postoje korespondenti u crnogorskom jeziku, odnosno da ukažemo na leksički potencijal crnogorskog jezika.

Pri semantičkoj adaptaciji termina je takođe značajno poštovati značenje u izvornom jeziku. Često dođe i do pomjeranja značenja, tako da se dešava da adaptirana riječ u jeziku cilju ima uže ili šire značenje. Riječ *education* je prevedena kao *obrazovanje*, iako se danas sve više upotrebljava termin *edukacija* koji ima uže značenje od *obrazovanja* jer se uglavnom odnosi na neformalno obrazovanje ili usavršavanje stručnog znanja. Međutim, ova dva termina se veoma često nalaze u odnosu hiposinonimije, pojave dva sinonima koji se razlikuju jedan od drugog po dodatnoj implikaciji ili kolokaciji.

Sljedeća kategorija na koju ćemo se osvrnuti u okviru ovog poglavlja je opisni prevod koji se definiše kao „prevođenje opisnom imeničkom ili pridjevskom klauzom“ (Njumark, 1993: 2). Ta je tehnika prilikom prevođenja ovog teksta primjenjena u nekoliko navrata što se može vidjeti u sljedećim primjerima:

mainstreaming – *uvođenje aspekta rodne ravnopravnosti*

political decision-makers – *akteri u donošenju političkih odluka*

low-paid jobs – poslovi koji slabo plaćeni (umjesto doslovnog prevoda *niskoplaćeni poslovi*)

school drop out rate – stopa napuštanja škole

skills gap – raskorak između postojećih i potrebnih vještina

international skills – vještine potrebne na međunarodnom nivou

jobseeker – lice koje traži posao

disadvantaged person – lice koje je u nepovoljnoj poziciji

employability – mogućnost zapošljavanja.

Bilo je nemoguće prevesti ove lekseme doslovno jer, na primjer, jezička konstrukcija *tražilac posla* jeste razumljiva ali nije uobičajena u crnogorskom jeziku, te ne doprinosi prirodности izraza u jeziku cilju koja je krajnji cilj prevodioca. Posebno je bila interesantna leksema *gender* koja se obično pojavljivala kao dio složenice, i to kao *gender-neutral* i *gender-specific* pri čemu smo prvu preveli kao *aspekt rodne ravnopravnosti*, a drugu kao *rodno specifični aspekt* gdje se vidi očigledan uticaj engleskog jezika, ali smo tome pribjegli radi sažetosti prevoda. Može se zaključiti da oni jezički elementi koji su prevedeni opisnim prevođenjem čine leksičke praznine u crnogorskom jeziku te da više podsjećaju na definiciju značenja nego na termin. Zato je potrebno u oblasti opisnog prevođenja izvršiti standardizaciju jer su neke lekseme iz engleskog jezika prevedene prilično dugom frazom u crnogorskom jeziku. To se može riješiti bilo iznalaženjem određenog kraćeg prevoda (naročito za *jobseeker*) ili čak pozajmljivanjem (*mainstreaming* - *mejnstriming*). Karakteristično je napomenuti da upravo zbog toga dolazi do pojave paralelizama u jeziku jer se transkribovani oblik anglicizama javlja paralelno sa izvornim oblikom (pomenuti primjer *mainstreaming* – *mejnstriming*). Prilikom istraživanja smo došli do saznanja da se u posljednje vrijeme upotrebljava leksema *orodnjavanje* kojom se sažeto izražava ovaj koncept (www.gov.me).

Prevedenice, odnosno kalkovi dovode do nastanka nove riječi ili fraze po uzoru na stranu, odnosno dolazi do pozajmljivanja odnosa između izraza i sadržaja strane riječi. Kalkiranje je primjenjivo isključivo na polimorfemske riječi, odnosno izvedenice, složenice, fraze itd. Kalkiranjem se nastoje zadovoljiti terminološke potrebe u određenom

registru. Kalkovi se mogu dovesti u blisku vezu sa anglicizmima bilo da se radi o prefiksu ili sufiksu koji je preuzet iz engleskog jezika ili o frazi ili sintagmi čija upotreba očigledno odražava ili slijedi normu iz engleskog jezika (naročito se mogu povezati sa skrivenim anglicizmima, odnosno strukturama koje odražavaju normu engleskog jezika i mješovitim anglicizmima u kojima je jedan dio strukture sadržan iz izvornog jezika, a drugi je preveden).

Postoji više vrsta kalkova. Prva grupa obuhvata kalkove koji vjerno reprodukuju strane riječi na planu forme, odnosno sadržaja. Primjeri takvog kalkiranja su:

action plan – akcioni plan

equal opportunities – jednake mogućnosti

lifelong learning – doživotno učenje

awareness development – podizanje svijesti

knowledge-based society – društvo utemeljeno na znanju

self-employment - samozapošljavanje

Ovi se kalkovi još nazivaju doslovnim, odnosno semantičkim, ali i frazeološkim jer oponašaju fraze iz stranog jezika. U crnogorski jezik se unose nove jezičke konstrukcije čime se povećavaju kreativne mogućnosti ciljnog jezika, odnosno primaoca u ovom slučaju. Djelimično kalkiranje je kombinacija pozajmljivanja i kalkiranja što znači da se jedan element prevodi, a drugi pozajmljuje. Kod djelimičnog kalkiranja se dešava da se u pozajmljenom elementu jezika zadržavaju glasovne vrijednosti engleskih slova čime se narušava standard ciljnog jezika. Istovremeno se u crnogorski jezik uvode novi jezički spojevi. Primjer iz teksta je *euroadvisors* koji smo prevodili kao *eurosavjetnici* (pozajmljeni elemenat iz engleskog jezika je *euro*), *pan-European* – *paneuropejski* (pozajmljeni element je prefiks *pan*), *e-Europe* – *e-Evropa* (pozajmljeni element je prefiks *e* koje se odnosi na *elektronski*). Djelimično kalkiranje takođe podrazumjeva da je jedan element „već asimilovana pozajmljenica koja se javlja i van kalka, a drugi prevod odgovarajućeg elementa iz stranog leksema“ (Drobnjak: 2008, 276). Primjer za ovu vrstu kalka je *social protection* – *socijalna zaštita*. U najširem smislu pod pojmom leksički kalk podrazumjevaju se konstrukcije koje oponašaju

konstrukcije iz stranog jezika. Hlebec smatra da su samo neki kalkovi uspješni i da će samo neki biti „obogaćenje za jezik“ (Hlebec, 1989: 126).

Sljedeći primjenjeni postupak je funkcijska aproksimacija gdje dolazi do zamjene određenog pojma onim koji je uobičajen u jeziku cilju u slučaju nedostatka formalnih korespondenata. Primjer funkcijske aproksimacije je *red tape* koje je prevedeno kao *birokratija*, a ne *crvena traka* kako bi glasio doslovan prevod. *Crvena traka* u crnogorskom jeziku ne bi imala nikakve asocijacije na birokratiju, te bi tako i sam prevod ostao nejasan i nedorečen. Isto se odnosi i na primjer *know-how* koji je preveden kao *stručno znanje* jer doslovan prevod *znati kako* ne bi zvučao prirodno u crnogorskom jeziku niti bi adekvatno prenosio značenje iz izvornog jezika. Sljedeći primjer koji je podrazumjevaao upotrebu funkcionalnog elementa je *depressed area* koje smo preveli kao *nerazvijeno područje*. *Depressed areas* bi se moglo svrstati i u kategoriju sadržinskih lažnih parova, odnosno postojala je nedoumica u vezi sa prevodom upravo zbog pridjeva *depressed* koji ipak ne upućuje na neku određenu stopu zaposlenosti ili razvijenosti određenog područja. Navešćemo još neke primjere funkcijske aproksimacije: *step by step* – *postepeno*, *case law* – *sudska praksa*, *expertise* – *stručno znanje*, *relative poverty* – *na granici siromaštva*. Funkcijska aproksimacija stavlja na probu kreativni potencijal ciljnog jezika, s tim što treba posebno obratiti pažnju na to da ne dođe do pomjeranja semantičkog sadržaja. Proces prevođenja obuhvata i značajan kulturološki aspekt i potrebu prilagođavanja jezičkih elemenata prirodi ciljnog jezika. To je slučaj i sa ovim primjerima jer poruka koju prima i doživljava primalac u izvornom jeziku treba da izazove isti ili približan efekat kao ona koju prima primalac u ciljnom jeziku..

3.7. Ostali prevodilački postupci

Ostali prevodilački postupci su u značajnoj mjeri primjenjivani prilikom prevođenja ovog teksta. Posebno je karakteristična upotreba transferencije. S obzirom da transferencija podrazumjeva imena ljudi, geografskih područja, nazive časopisa i institucija ovaj postupak je našao svoju primjenu i u prevođenju našeg teksta koji je predmet analize. Primjer transferencije bi bile riječi *EQUAL* i *ADAPT* koje se odnose na nazive inicijativa Zajednice. Naime, ovdje se radi o opšteprihvaćenim terminima i

njihovim prevođenjem bi se donekle izgubila povezanost sa originalnim značenjem. Argument za transferenciju je da se njom ukazuje poštovanje prema jeziku cilju, dok je argument protiv transferencije taj da je zadatak prevodioca da prevede, odnosno razjasni određeni pojam (Njumark, 1989). Upravo zbog toga u prevođenju ovih riječi su upotrebljene fusnote kojima čitaocima koji ne poznaju engleski jezik objašnjavamo značenje riječi čime se postiže kompromisno rješenje: riječi su zadržane u izvornom obliku, a opet nisu ostale nerazjašnjene čitaocima.

Sljedeći postupak koji smo primjenili je pomenuta adaptacija. Prilikom semantičke adaptacije može doći i do stvaranja razlike u semantičkim obilježjima između engleskih riječi i njihovih odgovarajućih korespondenata. U takvim slučajevima smo primjenili komponentnu analizu jer

„ono što se slobodnije naziva značenjem je zapravo kompleks značenjskih komponenti koje se mogu analitički izučiti (npr. putem komponentne analize). [...] Komponente značenja nekada se (po analogiji sa fonologijom) nazivaju semantičkim distinktivnim obilježjima“ (Bugarski, 1991: 138).

Na sljedećim primjerima ćemo pokazati razliku koja nastaje između osnovnih obilježja značenja engleske lekseme i njenog korespondenta.

The European Social Fund channels European money into helping Member States meet the goals they have agreed together to create more and better jobs.

Evropski socijalni fond usmjerava evropski novac za pomoć državama članicama u ispunjavanju njihovih ciljeva oko kojih su se usaglasile u cilju otvaranja većeg broja i boljih radnih mjesta.

Prilikom prevođenja ove lekseme smo razmotrili njen cjelokupni semantički sadržaj obuhvaćen Oksfordskim jednojezičnim rječnikom (2004) koji daje sljedeće komponente značenja riječi *channel*, odnosno definicije ili sememe: (i) a television station; (ii) method or system that people use to get information, to communicate, or to send something somewhere; (iii) a passage that water can flow along, especially in the ground, on the bottom of a river etc.; (iv) to direct money, ideas, feeling etc. towards a

particular thing or purpose; (v) to send money, help etc. using a particular route; (vi) to carry or send water, light etc. through a passage. Najda smatra da „oblast značenja neke reči u jednom jeziku nikada nije potpuno identična sa značenjskom oblašću slične reči u drugom jeziku“ (prema: Hlebec, 1989). Svaka od navedenih semema se sastoji iz niza elemenata koji se nazivaju seme koje Njumark (1988) naziva komponentama značenja (*sense components*). Dakle, značenje semema se može predstaviti kao zbir sema. Sema koja nosi osnovno značenje se naziva distinktivna ili kontrastivna komponenta, dok su ostale seme nedistinktivne. Na osnovu tih distinktivnih značenja, ali i konteksta se odlučujemo za odgovarajuću sememu. Na osnovu ovakve komponentne analize smo se odlučili za sememu pod brojem (iv), odnosno usmjeravanje novca, ideja, osjećanja itd. ka određenoj stvari ili svrsi umjesto lekseme *kanalisati*. Distinktivna komponenta u tom slučaju je sema *direct*. U crnogorskom jeziku smo se opredjelili za leksemu *usmjeravati* koja u sebi ipak sadrži komponentu kretanja u određenim okvirima i jasno određenom smjeru, komponentu koja upućuje na leksemu *kanal*. Prilikom istraživanja smo naišli na upotrebu lekseme *kanalisati* (na internet stranici www.coe.ba: “Samit daje organizacijama mladih jedinstvenu priliku da učestvuju u procesu odlučivanja...i kanalisanju svojih ideja do ljudi koji odlučuju”). Međutim, smatrali smo da ti korespondenti nisu adekvatni. Ovdje možemo zaključiti da je došlo do određenog odstupanja u odnosu na leksemu iz ciljnog jezika.

Isto se odnosi i na sljedeći primjer:

They decide which policy fields to focus on, and how to make best use of ESF money for the things they need to develop most, although they are required to give particular attention to skills development and equal opportunities, and to the need to ensure that operations are rooted in local development plans.

One odlučuju na koje će se oblasti politike koncentrisati i kako će najbolje iskoristiti sredstva ESF-a za ona pitanja koja moraju najviše razraditi, iako se od njih zahtijeva da posebnu pažnju posvete razvoju vještina i jednakim mogućnostima, kao i potrebi da obezbijede čvrsto uporište djelovanja u lokalnim planovima razvoja.

Oksfordski rječnik sadrži mnogobrojne komponente značenja za leksemu *root*, od kojih smo izdvojili sljedeće sememe: (i) the part of a plant that grows under the plant and absorbs water and minerals that it sends to the rest of the plant; (ii) the main cause of something, such as a problem or a difficult situation; (iii) the origin or basis of something; (iv) the part of a word that has the main meaning and that its other forms are based on; (v) the feelings or connections that you have with a place because you lived there and your family came from there; (vi) fixed in one place, not moving or changing. U ovom slučaju smo se opredjelili za distinktivno obilježje pod brojem (vi) i preveli leksemu opisno kao *imati čvrsto uporište*, umjesto leksemom *ukorjenjen* iako bi ona bila najbliži formalni korespondent. *Imati čvrsto uporište* je fraza koja u sebi sadrži komponentu ukorjenjenosti. Ovakve adaptacije nastaju zbog nemogućnosti da se semantički sadržaj iz izvornog jezika prenese direktnim prevođenjem jer se ono ne bi smatralo odgovarajućim. Ovdje moramo uzeti u obzir i vanjezičku stvarnost i počinovanje zakonitosti ciljnog jezika. U ova dva primjera je ipak došlo do gubljenja nekih značenjskih nijansi iz izvornog jezika, ali smo morali da se počinujemo zakonitostima jezika cilja te smo izabrali one komponente koje u sebi donekle sadrže te nijanse značenja.

U procesu prevođenja je značajno imati na umu i grupe riječi koje se odnose na pojmovna, odnosno semantička polja. Svako semantičko polje obično sadrži nekoliko leksičkih sklopova (*lexical sets*). Poznavanje semantičkih polja je prevodiocu značajno sa dva aspekta: uvažavanja vrijednosti koju određena riječ ima u datom sistemu i izrade strategija za prevazilaženje neekvivalencije (Bejker, 1992). Semantička polja su struktuirana hijerarhijski, i to od opštijih ka konkretnijim. Opšta riječ se naziva *superordinate*, a konkretna *hyponym*. Primjer iz teksta koji analiziramo je *training* čije semantičko polje u ovom slučaju obuhvata hiponime *traineeship* (*praktična obuka*) i *apprenticeship* (*plaćena obuka na radnom mjestu*). Poznavanje semantičkih polja omogućava razmatranje sličnosti i razlika između dva jezika i opredjeljivanje za odgovarajuće značenje.

Posebno je bila karakteristična fraza *umbrella organisations* koju smo preveli kao *matična organizacija*. Vidimo da je i ovdje došlo do zamjene lekseme iz izvornog jezika

opštijim terminom. Prilikom prevođenja ovih leksema je takođe primjenjen postupak funkcijske aproksimacije.

Prilikom prevođenja leksema *joint venture* i *merger* naišli smo na nedoumicu. Naime, u finansijsko-bankarskom riječniku (Vukčević, 2006: 438) se za *joint venture* daje prevod *zajednički poduhvat, preduzeće sa zajedničkim ulaganjem* pri čemu smo se opredjelili za drugo po redu rješenje. Za *merger* se u istom riječniku daju sljedeća rješenja: *fuzija, integracija, spajanje*, dok se u konsultovanoj stručnoj literaturi najviše upotrebljava leksema *merdžer* koja je opšteprihvaćena među stručnjacima ekonomske struke. Ipak smo se opredjelili za *spajanje (preduzeća)* iako se taj oblik manje upotrebljava jer ovdje nije u pitanju leksička praznina.

Sljedeći primjenjeni postupak je transformacija i ima za cilj „odstupanje od imitacije i bukvalnosti“ (Hlebec, 1989: 175) i prilagođavanje jeziku cilju. U crnogorskom jeziku se izbjegava upotreba neanimatne imenice u funkciji subjekta što je u engleskom jeziku čest slučaj. Tako je *the Treaty introduced a number of new tasks* prevedeno kao *Ugovorom je takođe uveden niz novih zadataka*, umjesto *Ugovor je uveo niz novih zadataka*. Isto važi i za sljedeće primjere: *the Council approves a series of priority areas for action* koji je preveden kao *članovi Savjeta odobravaju niz prioriternih oblasti za djelovanje* jer je takva jezička konstrukcija uobičajena u crnogorskom jeziku. Litota, kao jedna od kategorija transformacije, je takođe prisutna u ovom tekstu. Pod litotom se podrazumjeva pojava u jeziku kada se negira suprotni pojam čime se stvaraju “stilske varijante iskaza sa istom primarnom intencijom” (Hlebec, 1989: 175). Primjer u tekstu je *may be unable to find a flat* čiji prevod glasi *možda neće biti u mogućnosti da pronade stan*. Drugi primjer je *coloured person* koje smo preveli kao *lice koje nije bijele rase*. Litota ima funkciju stilskog prilagođavanja jeziku cilju pri čemu ne dolazi do promjene značenja. Ostale vrste transformacija podrazumjevaju razne permutacije, zamjene, dodavanje i oduzimanje jezičkih elemenata. To se može ilustrovati sledećim primjerom:

language skills – poznavanje jezika → permutacija

Dakle, u okviru transformacija je takođe i pojava dodavanja, odnosno oduzimanja intencija (*overtranslation, undertranslation*) čiji je krajnji cilj stilsko uobličavanje teksta

napisanog na ciljnom jeziku. Sljedeći primjer dodavanja intencija je *high unemployment* čiji prevod je *visoka stopa nezaposlenosti* dok je primjer oduzimanja intencija sledeći: *individuals concerned* je prevedeno kao *pojedinci*, pri čemu je *concerned* izostavljeno. Isto se odnosi na *associated hope* koje je prevedeno samo kao *nada*, umjesto *nada u vezi sa tim*. Naravno, ovdje se vodilo računa da izostavljanje ne dovede do promjene u značenju. Ovaj postupak bi se mogao dovesti u vezu i sa modulacijom koja ima za cilj prirodnost u prevedenom tekstu. Modulacija podrazumjeva modifikovanje teksta radi prirodnosti, kao što je slučaj sa primjerima iz našeg teksta:

to help excluded people find their way –
da pomogne isključenim građanima da pronađu svoje mjesto u društvu
to tackle the problem at source –
uhvatiti se u koštac sa problemom čim nastane,
more and better jobs for everyone –
veći broj radnih mjesta i bolja radna mjesta za svakoga.

Prirodnost dovodimo u vezu sa već pomenutom Najdinom dinamičkom ekvivalencijom koja podrazumjeva da odnos između primaoca i poruke u izvornom jeziku treba da bude ekvivalentan odnosu primaoca i poruke u ciljnom jeziku. Na osnovu tog principa poruka mora da bude prilagođena „lingvističkim potrebama i kulturološkim očekivanjima“ (Najda, 1964: 159) primaoca, a element stranog jezika mora da se svede na minimum. Vinej i Darbelne (prema: Mandej, 2001) govore o obaveznoj i neobaveznoj modulaciji, pri čemu su primjeri obavezne sljedeći:

out of work – nezaposlen
put in place – uspostaviti
part finance – učestvovati u finansiranju
see an improvement – doživjeti napredak

dok su primjeri neobavezne modulacije u tekstu sljedeći:

low-paid jobs – poslovi koji su slabo plaćeni (smatramo i da je prevod *niskoplaćeni poslovi* prihvatljiv).

Sljedeći postupak koji smo primjenili je transpozicija koja podrazumjeva promjenu gramatičke kategorije u ciljnom jeziku u odnosu na izvorni jezik. Transpozicija je primjenjivana u više navrata jer je bilo neophodno izvršiti promjenu vrste riječi da bi prevod uopšte bio moguć. Jedna vrsta transpozicije se odnosi na pojavu kada se jednina prevodi množinom u jeziku cilju i obratno. Tako je *demographic change* prevedeno kao *demografske promjene*, *occupational risk* kao *rizici na radnom mjestu*, *economic change* kao *ekonomske promjene*, *European integration* kao *evropske integracije* itd. Druga vrsta transpozicije se odnosila na promjenu gramatičke kategorije i situaciju kada određena gramatička kategorija u izvornom jeziku ne postoji u ciljnom jeziku (ovdje se prevashodno misli na kategoriju gerunda koja ne postoji u crnogorskom jeziku, ali i druge oblike). Tako je pridjev u *responsive to economic change* preveden kao *koji može odgovoriti na ekonomske promjene*, odnosno zavisno – odnosnom rečenicom. Sljedeća vrsta transpozicije ne uključuje nužno imenice i odnosi se na sljedeće slučajeve: pridjev *dependent on* je preveden glagolom *zavise*, dok je pridjev *eligible* preveden glagolom i imenicom, odnosno kao *ispunjavati uslove*. Gerund je preveden na nekoliko načina, odnosno:

- imenicom u primjerima *standard of living – standard života*, *in finding a job – prilikom traženja posla*
- glagolskim prilogom sadašnjim u primjeru *legally binding – pravno obavezujući*.

Iz navedenog se može zaključiti da je kategorija gerunda prevedena različitim kategorijama u crnogorskom jeziku. Primjeri transpozicije takođe podrazumjevaju prevod pasiva aktivom. U engleskom jeziku se oblik pasiva upotrebljava mnogo češće nego u crnogorskom i u većini slučajeva je preveden aktivom. To se može ilustrovati sljedećim primjerima: *which was driven forward by – kojeg su pokretale*, *was preceded – je prethodio*. Naravno, bilo je slučajeva kada je pasiv preveden pasivom, kao što je primjer *was agreed – je usaglašeno*.

Priznati prevod (*recognised translation*) je još jedan od postupaka primjenjenih prilikom prevođenja ovog teksta. Kao što je pomenuto u Uvodu svaki registar se sastoji iz određenog broja stručnih termina za koje postoji opšteprihvaćeni prevod zbog čega prevodiocu nisu dozvoljena odstupanja. Primjeri priznatog prevoda su sljedeći:

employment level – stopa zaposlenosti

employers' organisation – udruženje poslodavaca

trade union – sindikat

candidate countries – države kandidati

member states – države članice

freedom of movement – sloboda kretanja

fundamental right – osnovno pravo.

U kategoriju priznatog prevoda takođe spadaju i nazivi međunarodnih institucija i njihovi akronimi¹⁸ (na primjer: *ESF – European Social Fund – Evropski socijalni fond*).

¹⁸ Akronim nastaje od početnih slova u nazivu ili kombinacijom početnih slogova. (*Prim. prev.*)

3.8. Kolokacije, idiomi, složenice i lažni parovi

Kolokacije, idiomi i složenice i lažni parovi veoma često mogu dovesti do nastanka inercijskih sinonima. Naime, sve ove oblike je potrebno detaljno analizirati jer oni nemaju uvijek isto značenje u engleskom i crnogorskom jeziku. To znači da „konkretna prenesena značenja koja su ostvarena u engleskom jeziku ne moraju biti nužno ostvarena i u srpskom – i obrnuto” (Prčić, 2005: 55).

Kolokacije su riječi koje imaju tendenciju da se stalno zajedno javljaju u tekstu. Primjeri kolokacija u našem tekstu su:

create new jobs – otvoriti nova radna mjesta

health protection – zdravstvena zaštita

equal treatment – jednak odnos

set out framework – postaviti okvir

employment rate – stopa zaposlenosti

provoke discussions – izazvati diskusije

integral part – sastavni dio

Svaka kolokacija ima svoj kolokacioni opseg (*collocation range*) koji uslovljava s kojim leksēmama određena leksema može da kolocira.

U tekstu je takođe bilo prisutno nekoliko idioma koji su doprinijeli izražajnosti teksta, kao što su:

across the board mission – misija koja obuhvata sve kategorije

take on additional weight – dobiti na značaju

order of the day – ustaljena aktivnost

rear one's head – nastajati

get a raw deal – ne biti tretiran jednako.

Značajno je pomenuti da je prilikom prevođenja idioma došlo do pomjeranja leksičkog lanca (*lexical chain*) koji je postojao u izvornom jeziku. Naime, idiome nismo

prevodili doslovno jer tada prevod ne bi bio jasan, već smo koristili parafrazu. Zato smo izvršili modulacije i došli do razumljivih izraza u tekstu na ciljnom jeziku. To je naravno dovelo do stvaranja drugačijeg leksičkog lanca u ciljnom jeziku.

Naročito su karakteristične složenice, odnosno idiomatizovane riječi koje se sastoje od najmanje dvije osnove koje se ne moraju preklapati u engleskom i crnogorskom jeziku. Tako je *widely shared prosperity* prevedeno kao *rasprostranjen prosperitet*, a ne *širom rasprostranjen prosperitet* jer riječ *rasprostranjen* u sebi već sadrži implikaciju širine.

Ne možemo zanemariti ni lažne parove koji su zastupljeni u većini tekstova napisanih na engleskom jeziku. Radi se o riječima koje su formalno slične, ali ne dijele isto značenje. Primjer lažnog para je leksema *advocate* koja se prevodi kao *zalagati se*, umjesto *advokat*.

3.9. Kohezija i koherencija u prevođenju

Stav o jeziku zasnovan na diskursu nas podstiče da tekst ne posmatramo samo kao skup elemenata izolovanih iz konteksta. Analiza diskursa podrazumjeva ispitivanje kako segmenti jezika funkcionišu i doprinose izgledu cjelokupnog teksta. Takođe nalaže istraživanje povezanosti između jezičkih segmenata u tekstu i socijalnog konteksta u kojem oni funkcionišu. Upravo zato ćemo u ovoj analizi razmotriti koheziju i koherenciju teksta kao veoma značajne elemente teksta. „Svaki jezik ima svoje strukture kojima prenosi međusobne odnose i događaje; ove strukture se ne smiju ignorisati ako prevod teži da bude razumljiv svojim čitaocima“ (Bejker: 1992, 180).

Kohezija se odnosi na strukturu teksta i pod njom se podrazumjevaju gramatičke i leksičke veze koje povezuju različite dijelove teksta. Ona obuhvata sinonime, zamjenice, veznike, znakove interpunkcije, nabranja, ponavljanja, referentne izraze i diskursne markere. Kohezivan tekst je onaj koji čini jedinstvenu logičku cjelinu i čiji su unutrašnji elementi međusobno skladno povezani. Kohezija se takođe definiše kao „mreža leksičkih, gramatičkih i ostalih odnosa koja obezbjeđuje povezanost između različitih dijelova teksta...Kohezija je veza na površini; ona povezuje riječi i izraze koje možemo vidjeti ili čuti“ (Bejker: 1992, 180).

Ono što daje tekstu određenu strukturu nisu kohezivni markeri sami po sebi, već čitaočeva sposobnost da prepozna je semantičke odnose koji omogućavaju nastavak smisla. Dakle, osnovna funkcija kohezivnih markera je da omoguće tumačenje semantičkih odnosa.

Postoje dvije osnovne vrste kohezije: leksička i gramatička. Leksička kohezija se više odnosi na tekstove koji nemaju informativnu, već ekspresivnu funkciju (na primjer poezija). U okviru gramatičke kohezije ćemo se osvrnuti na referencu i supstituciju.

Na primjer:

Better standards of health and safety at work supported by laws and by a work culture which seeks to avoid accidents rather than accept them as inevitable bring enormous economic as well as human benefits.

Bolji standardi zdravstvene zaštite i bezbjednosti na radnom mjestu, kojima potporu daju zakoni i radna kultura kojom se nastoje izbjeći nezgode umjesto da one budu prihvaćene kao neizbježne, donose značajne ekonomske koristi i koristi građanima.

Dakle, lične zamjenice *them*, odnosno *one* se odnose na *accidents*, odnosno *nezgode* i upravo zahvaljujući tim zamjenicama je postignuta kohezija u tekstu (kako u izvornom jeziku, tako i u ciljnom jeziku) jer je izbjegnuto ponavljanje leksema u istoj rečenici.

U okviru gramatičke kohezije možemo pomenuti i supstituciju koja takođe povezuje dijelove teksta i zahvaljujući kojoj se izbjegava ponavljanje:

It also helps citizens to take advantage of their right to free movement and in so doing contributes to the development of a European labour market.

Tako pomaže građanima da iskoriste svoje pravo na slobodno kretanje čime doprinosi razvoju evropskog tržišta rada.

Zaključujemo da se *in so doing* ustvari odnosi i na *take advantage*. Supstitucija se može primjenjivati u tekstu samo kada se tačno zna na šta se ona odnosi, odnosno ako nema dvosmislenosti.

Kohezija takođe obuhvata i upotrebu veznika, i to: sastavnih (*and - i, furthermore - nadalje*), suprotnih (*but - ali, however - međutim*), uzročnih (*because – zato što*). Semantička uloga veznika je da ukažu na koji način su informacije u rečenicama povezane jedna s drugom.

Koherencija je u našem tekstu podrazumjevala način na koji su značenja povezana, odnosno težnju prevodioca da prevod ima smisla primaocima.

„Nijedan tekst nije sam po sebi koherentan ili nekoherentan. Na kraju krajeva, to sve zavisi od čitaoca i njegove mogućnosti da protumači indikacije zastupljene u diskursu tako da, konačno, on uspeva da ga shvati na način koji njemu izgleda koherentan, na način koji odgovara njegovoj ideji o tome šta je potrebno da bi nastala jedna integrisana cjelina" (Šarol, 1983: 95).

Koherencija „svoja uporišta traži izvan teksta“ (Badurina, 2000: 11). Ona podrazumjeva vezu između tekstualnog i vantekstualnog svijeta i razmatranje kognitivnih procesa kojima pošiljalac stvara, a primalac prepoznaje tekst. Pronalaženje smisla zavisi od slušaočevih ili čitaočevih očekivanja i iskustva. Pripadnici različitih društava će imati različita iskustva o svijetu i različite stavove.

„Pretpostavićemo da je kohezija karakteristika teksta, dok je koherencija čitaočeva procjena teksta. Drugim riječima, kohezija je objektivna...dok je koherencija subjektivna i stavovi o njemu se mogu razlikovati od čitaoca do čitaoca." (Hoi, 1991: 12).

Dakle, koherentnost teksta je rezultat interakcije između znanja sadržanog u tekstu i iskustva koje zavisi od godina, pola, obrazovanja, zanimanja, političkih i religioznih uvjerenja čitalaca. Što se tiče našeg teksta, koherentnost smo postigli upravo zahvaljujući iskustvu u prevođenju tekstova o socijalnoj politici i politici zapošljavanja, ali i kontekstu, odnosno upoznavanju sa okolnostima i uslovima na koje se tekst odnosi i u kojima igra svoju ulogu u društvu (preciznije u Evropskoj uniji).

IV Zaključak

Prethodnom analizom smo pokazali u kakvom odnosu stoje tekstovi na engleskom i crnogorskom jeziku i koje su prevodilačke metode, procesi, nedoumice bile prisutne tokom prevođenja. Poseban izazov je bila pojava leksičkih praznina, odnosno nedostatak formalnih korespondenata u crnogorskom jeziku gdje je bilo neophodno primjeniti neki od prevodilačkih postupaka kao što su kalkiranje ili pozajmljivanje kako bi prevod uopšte bio moguć. Prilikom pretrage za prevodnim ekvivalentima smo se poslužili već prevedenim tekstovima na internetu, ali i publikacijama izdatim u ovoj oblasti u posljednje vrijeme. Primjenili smo i postupak adaptacije prevođenjem i preoblikovanjem koja je uticala na fonološki i morfološki nivo jezika kao i kategoriju opisnog prevoda koja je imala za rezultat definicioni prevod.

Takođe smo analizirali i trenutno stanje u ovoj oblasti u crnogorskom jeziku i uticaj koji anglicizmi sve više vrše. Dat je pregled anglicizama po vrstama što je proporaćeno odgovarajućim primjerima. Cilj je da pokažemo da nije potrebno preuzimati riječi iz engleskog jezika ako one već postoje u crnogorskom. Uticaj engleskog jezika na crnogorski jeste neminovan, ali ne treba dozvoliti da on potiskuje crnogorske riječi što se trenutno u velikoj mjeri dešava. Takođe smo ukazali na neke lekseme čiji se pogrešan prevod često može naći (radi se o sadržinskim lažnim parovima kao što je *encourage*), kao i na lekseme koje zbog svoje forme mogu navesti na pogrešan prevod (primjer je *ever*).

Možemo zaključiti da je prevođenje kompleksan proces koji su sebi uključuje mnogobrojne komponente: poznavanje maternjeg i stranog jezika, poznavanje konteksta koji može biti jezički (ko-tekst ili endoforički) i vanjezički (situacioni ili egzoforički), prevodilačkih postupaka, prevodilačku kreativnost, znanje o stepenu uticaja strane kulture na domaću, itd. Sve to je potrebno dovesti u ravnotežu da bi prevod u ciljnom jeziku bio adekvatan. Proces prevođenja je moguć zahvaljujući većem broju zajedničkih osobina, odnosno jezičkih univerzalija koje omogućavaju samu prevodivost (*translatability*).

Međutim, može se zaključiti da je crnogorski jezik ipak obogaćen novim leksemama jer su iz engleskog jezika preuzeti neki pojmovi koji nisu postojali u crnogorskom zato što ni sami koncepti na koje se lekseme odnose nisu postojali (radi se o

primjeru *inkluzivno društvo*). Leksičke praznine u crnogorskom jeziku smo popunili neologizmima i primjenom postupka opisnog prevođenja. Tekst obiluje leksemama takozvanog eurožargona, terminologijom karakterističnom za Evropsku uniju, kao što su: *internal market* – *unutrašnje tržište*, *White Paper* – *Bijela Knjiga*, *Green Paper* – *Zelena knjiga*, *accession* – *pristupanje*, *applicant country* – *zemlja kandidat*, *Member States* – *države članice*, *programming priorities* – *programski prioriteti*, *agenda* – *agenda*, *directive* – *direktiva* koje smo razmotrili kako sa aspekta anglicizama, tako i sa aspekta kalkiranja kao prevodilačkog postupka. Kontakt između dva jezika neminovno stvara promjene naročito u crnogorskom jeziku koji je podložniji uticaju od engleskog. Neke od njih su opravdane, dok druge predstavljaju neopravdanu upotrebu anglicizama.

Ono što je neophodno uraditi jeste standardizacija terminologije i stvaranje opštepriznatih termina kako ne bi došlo do upotrebe različitih termina za isti pojam ili pojavu. U tekstu na engleskom jeziku je sadržano nekoliko leksema koje do sada nisu postojale u crnogorskom jeziku. Dakle, uveli smo i neke nove termine u korpus crnogorskog jezika kao što su *eurosavjetnici* i *e-Evropa*. Sve to dokazuje da je prevod ovog teksta imao nekoliko aspekata, počev od primjene raznih prevodilačkih postupaka i njihovog kombinovanja pa do nastanka glosara sa detaljnim objašnjenjima termina svojstvenih ovom registru.

V Glosar

5.1. Englesko-crnogorski glosar

Engleski jezik	Objašnjenje	Prevod
ADAPT Initiative	The ADAPT Initiative is one of the Human Resource Initiatives of the European Commission which operated under the 1994 -1999 Round of EU Structural Funding. ADAPT was a significant European social policy instrument aimed at increasing competitiveness by helping companies and employees adapt to and cope with the challenges and opportunities posed by global industrial change.	Inicijativa ADAPT
Agreement on Social Policy	The Agreement on Social Policy was signed by 11 of the Member States in December 1991. The United Kingdom opted out. It sets out the policy objectives for which the 1989 Social Charter paved the way: promoting employment,	Sporazum o socijalnoj politici

	improving living and working conditions, combating exclusion, developing human resources etc. It also lays down the procedure for adopting social policy measures and acknowledges the vital part played by management and labour in this field.	
Amsterdam Treaty	Amsterdam Treaty was signed on 02 October 1997 and entered into force on 01 May 1999; it made substantial changes to the Treaty on European Union which had been signed at Maastricht in 1992. The Amsterdam Treaty meant a greater emphasis on citizenship and the rights of individuals, more democracy in the shape of increased powers for the European Parliament, a new title on employment, a Community area of freedom, security and justice, the beginnings of a common foreign and	Ugovor iz Amsterdama

	security policy and the reform of the institutions in the run-up to enlargement.	
Apprenticeship	Apprenticeship is paid work-based training combined with post-secondary education. An apprentice spends approximately 80% of time learning skills on the job (under the direction of a highly skilled journey person) and approximately 20% of time learning in a classroom setting.	Plaćena obuka na radnom mjestu
Awareness Development	Increasing understanding of various issues.	Podizanje svijesti
Career Ladder	A metaphor or buzzword used to denote vertical job promotion. In business and human resources management the ladder typically describes the progression from entry level positions to higher levels of pay, skill, responsibility or authority.	Ljestvica u karijeri
Civil Dialogue	The role and contribution of civil society organisations (and in particular NGOs) to	Građanski dijalog

	the EU policy process has grown hugely over the last decades. Structured practices of dialogue between European institutions and NGOs have emerged which are commonly referred to as civil dialogue.	
Collective Agreement	Agreement setting out the terms of employment agreed by employers and employees.	Kolektivni ugovor
Collective Redundancies	Occur when a number of people are being made redundant by an employer at the same time.	Tehnološki višak
Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers	The Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers establishes the major principles on which the European labour law model is based and the role of work in society.	Povelja Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika
Community Initiative	An initiative that is concerned with transnational cooperation to promote new means of combating all forms of discrimination and	Inicijativa Zajednice

	inequalities in connection with the labour market.	
Create Jobs	Make new jobs available.	Otvoriti radna mjesta
Depressed Area	An area, usually within a developed state, where capital is scarce and labour, plant and infrastructure are underemployed.	Nerazvijeno područje
Employability	Employability refers to a person's capability of gaining initial employment, maintaining employment, and obtaining new employment if required.	Mogućnost zapošljavanja
Employment Contract	An employment contract is an agreement to the terms and conditions of employment – agreed by both the employer and employee. In principle, a contract is created as soon as a person agrees to work for the employer who may have previously outlined the conditions of employment (pay, number of working hours, etc).	Ugovor o radu
Employment Rate	The employment rate—also called the employment-to-population ratio—is the percentage of working-age	Stopa zaposlenosti

	people who have jobs.	
Employers' Association	A body of employers, usually from the same sector of the economy, associated to further the interests of member companies by conducting negotiations with trade union, providing advice, making representations to other bodies etc.	Udruženje poslodavaca
Entrepreneurship	The assumption of risk and responsibility in designing and implementing a business strategy or starting a business.	Preduzetništvo
EQUAL Initiative	The EQUAL Initiative brings fresh ideas to the European Employment Strategy and the social inclusion process. Its mission is to promote a better model for working life by fighting discrimination and exclusion on the basis of gender, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation. Funded through the European Social Fund	Inicijativa EQUAL

	(ESF) EQUAL is being implemented in and between the Member States up until 2008.	
Equal Opportunities	Non-existence of discrimination at work on grounds of race, skin colour, age, sex, national background, religion or mental or physical disability.	Jednake mogućnosti
EURES	EURES is an information exchange network to facilitate the mobility of workers within the countries of the European Union and the European Free Trade Association.	EURES
Euroadvisers	Specialise in practical issues surrounding employment in the Member States and can assist workers and employees who wish to start a career abroad and help companies and employers to find suitable employees.	Eurosavjetnici
European Agency for Health and Safety at Work	The European Agency for Safety and Health at Work works to make Europe's workplaces safer, healthier and more productive. This is	Evropska agencija za bezbjednost i zdravlje na radnom mjestu

	done by bringing together and sharing knowledge and information to promote a culture of risk prevention.	
European Agricultural Guidance and Guarantee Fund (EAGGF)	The European Agricultural Guidance and Guarantee Fund (EAGGF) supports businesses, public agencies and voluntary bodies in the agriculture, environment, food processing and forestry sectors.	Evropski fond za upravljanje i garancije u poljoprivredi
European Employment Strategy	The European Employment Strategy (EES) helps European Union countries to create more and better jobs. Objectives, priorities and targets are agreed at EU level. Governments then coordinate their efforts to promote employment.	Evropska strategija zapošljavanja
European Regional Development Fund (ERDF)	The European Regional Development Fund (ERDF) aims to promote economic and social cohesion by correcting the main regional imbalances and participating in the development and conversion of regions while ensuring synergy with	Evropski fond za regionalni razvoj

	assistance from the other Structural Funds.	
European Social Fund (ESF)	The European Social Fund (ESF) is the oldest of four European Structural Funds that provide grants to support economic development within the European Union. It was created by the Treaty of Rome in 1957 and became operational in 1960.	Evropski socijalni fond
European Social Model	A vision of society that combines sustainable economic growth with ever-improving living and working conditions. This implies full employment, good quality jobs, equal opportunities, social protection for all, social inclusion and involving citizens in the decisions that affect them.	Evropski socijalni model
Financial Instrument for Fisheries Guidance (FIFG)	The Regulation on the Financial Instrument for Fisheries Guidance sets out the policy priorities and the terms of assistance for the fisheries and aquaculture sector for the period 2000-	Finansijski instrument za pomoć ribarstvu

	2006. The Instrument is designed to help achieve the aims of the common fisheries policy by providing structural assistance.	
Fixed Term Employment	Employment for a specified term or ascertainable period for which the employment contract will specify the starting and finishing dates of that employment.	Rad na određeno vrijeme
Frontier Worker	A person who resides in a country other than the country where he/she works and returns to the country of residence at least once a week.	Pogranični radnik
Gender Equality	The goal of the equality of the genders or the sexes, stemming from a belief in the injustice of myriad forms of gender inequality.	Rodna ravnopravnost
Gender Mainstreaming	The process of assessing the implications for women of any planned action, including legislation, policies or programmes, in all areas and at all levels.	Uvođenje aspekta rodne ravnopravnosti
Harassment at Work	Any unwelcome, discriminatory conduct in	Uznemiravanje na radnom mjestu

	the workplace that no employee should have to endure.	
Health Care	The prevention, treatment, and management of illness and the preservation of mental and physical well-being through the services offered by the medical and allied health professions.	Zdravstvena zaštita
Jobseeker	A person looking for and available for work.	Lice koje traži posao
Know-How	Expert skill, information or body of knowledge that (1) imparts an ability to cause a desired result (2) is not readily available and (3) is outside the public domain. Know-how may include tangible material (such as blueprints, formulas, instructions, patterns, specifications, and trade-secrets) or intangibles (such as manufacturing practices, marketing concepts, quality control, and testing techniques) which are not common knowledge.	Stručno znanje
Knowledge-Based Economy	Fuller recognition of the place of knowledge and	Ekonomija utemeljena na znanju

	technology in modern economies.	
Labour Law	It represents the body of laws, administrative rulings and precedents which address the legal rights of, and restrictions on, working people and their organisations.	Radno pravo
Labour Market	The market in which workers compete for jobs and employers compete for workers.	Tržište rada
Leonardo da Vinci Programme	The action programme for implementing the European Community' s vocational training policy, supporting and supplementing action taken by the Member States.	Program Leonardo da Vinči
Lifelong Learning	Purposeful learning activity undertaken on an ongoing basis with the aim of improving knowledge, skills and competences.	Doživotno učenje
Lisbon Summit	Extraordinary meeting of the Heads of State and Government in Lisbon on 23 and 24 March which represents the Union` s first major attempt to come to grips with the transition to a	Samit u Lisabonu

	knowledge-based economy. The Summit was characterised by a remarkable degree of consensus among national leaders as to both the strengths and weaknesses of the European economy and the measures which need to be taken. They set out a far-reaching strategy for economic and social reform.	
Maternity Benefit	Benefits to which a woman is entitled if she has a baby.	Nadoknada tokom porodiljskog odsustva
Maternity Leave	Leave that a pregnant employee takes for the birth of her child.	Porodiljsko odsustvo
Migrant Worker	A person who is engaged or has been engaged in a remunerated activity in a state of which he or she is not a national.	Radnik koji migrira
Mobility	Abilities to move from one place to another.	Pokretljivost
Occupational Disease	Impairment of health caused by continued exposure to conditions inherent in a person's occupation or a disease caused by an employment or the nature of an employment.	Profesionalno oboljenje

Occupational Risks	The probability of the emergence of detrimental incidents connected with the work conducted resulting in losses, in particular the appearance of detrimental effects on health among workers as a result of occupational threats in the working environment or the method of performing work.	Rizici na radnom mjestu
Parental Leave	Employee benefit that provides paid or unpaid time off work to care for a child or make arrangements for the child's welfare. Often the term parental leave includes maternity, paternity and adoption leave.	Roditeljsko odsustvo
Pension	A pension is essentially compensation received by the employee after he/she has retired.	Penzija
Period of Notice	The amount of time specified in the terms and conditions of employment that an employee must work between resigning from an organisation and leaving the employment of that	Otkazni rok

	organisation.	
Person of Working Age	The population of 15 years and over. The working age population is divided into persons in the labor force and persons not in the labor force.	Radno sposoban/na
Platform of European Social NGOs	The alliance of representative European federations and networks of non-governmental organisations active in the social sector.	Platforma evropskih NVO-a uključenih u socijalna pitanja
Principle of Subsidiarity	The principle of subsidiarity is defined in Article 5 of the Treaty establishing the European Community. It is intended to ensure that decisions are taken as closely as possible to the citizen and that constant checks are made as to whether action at Community level is justified in the light of the possibilities available at national, regional or local level.	Načelo subsidiarnosti
Quality of Life	The degree of well-being felt by an individual or group of people.	Kvalitet života

Red Tape	A term for excessive regulation or rigid conformity to formal rules that is considered redundant and hinders or prevents action or decision-making.	Birokratija
Relative Poverty	Relative poverty measures the extent to which a household` s financial resources fall below an average income treshold for the economy. Although living standards and real incomes have grown because of higher employment and sustained economic growth over recent years the gains in income and wealth have been unevenly distributed across the population.	Na granici siromaštva
Remuneration	Remuneration is pay or salary, typically monetary payment for services. Usage of the term is considered formal.	Naknada
School Drop-Out Rate	The rate of students leaving school early.	Stopa napuštanja škole
Self-Employed	An individual who operates a business as a sole proprietor, partner in a	Samozaposlen/a

	partnership, independent contractor or consultant.	
Skill	A skill is the learned capacity or talent to carry out predetermined results.	Vještina
Skills Development	Training aimed at improving and developing labour skills.	Unaprjeđenje vještina
Skills Gap	The difference between the skills needed on the job and those possessed by the applicants.	Raskorak između postojećih i potrebnih vještina
Social Action Programme	In 1993 the Commission launched a wide-ranging consultation on the future of European social policy. The purpose of this exercise - which was driven forward by the Green and White Papers on Social Policy in 1993 and 1994 - was to develop a blueprint for the renewal of social policy in a period of dynamic change. This in turn led to the medium-term Social Action Programme 1995-1997 which sought to develop a more broadly-based, innovative and forward-looking approach to	Socijalni akcioni program

	European social policy. This approach has evolved further over the past few years and has borne fruit.	
Social Cohesion	A term used in social policy, sociology and political science to describe the bonds or <i>glue</i> that bring people together in society particularly in the context of cultural diversity.	Socijalna kohezija
Social Dialogue	A unique and indispensable component of the European social model with a clearly defined basis in the EC Treaty. It refers to the discussions, consultations, negotiations and joint actions undertaken by the social partner organisations representing the two sides of industry (management and labour).	Socijalni dijalog
Social Exclusion	A situation where certain groups within a society are disadvantaged because they are discriminated against. Such groups are often differentiated by race, ethnicity, age or gender. Social exclusion exists to	Socijalna ekskluzija

	some degree in all societies and can occur across a number of dimensions: economic, social, political and cultural.	
Social Inclusion	A socially inclusive society is defined as one where all people feel valued, their differences are respected, and their basic needs are met so they can live in dignity.	Socijalna inkluzija
Social Insurance Scheme	Schemes in which social contributions are paid by employees or by employers on behalf of their employees in order to secure entitlement of employees to social insurance benefits in the current or subsequent periods.	Sistem socijalnog osiguranja
Social Justice	Fair and proper administration of laws conforming to the natural law that all persons, irrespective of ethnic origin, gender, possessions, race, religion, etc. are to be treated equally and without prejudice.	Socijalna pravda
Social Partners	The trade unions and the	Socijalni partneri

	employers (or their representative organisations) engaged in social dialogue. The idea of social partnership is strongly founded in many European models of industrial relations and is now adopted across the European Union.	
Social Protection	Social protection consists of policies and programs designed to reduce poverty and vulnerability by promoting efficient labour markets, diminishing people' s exposure to risks, enhancing their capacity to protect themselves against hazards and interruption/loss of income.	Socijalna zaštita
Social Protection System	Social security primarily refers to social welfare service concerned with social protection or protection against socially recognised conditions, including poverty, old age, disability, unemployment and others.	Sistem socijalne zaštite
Social Security	The comprehensive	Socijalno osiguranje

	programme of benefits providing workers and their dependents with retirement income, disability income and other payments. The social security tax is used to pay for the program.	
Socrates Programme	The Socrates programme was an educational initiative of the European Commission; 31 countries took part. The initial Socrates programme ran from 1994 until 31 December 1999 when it was replaced by the Socrates II programme on 24 January 2000 which ran until 2006. This, in turn, was replaced by the Lifelong Learning Programme 2007-2013.	Program Sokrat
Standard of Living	The quality and quantity of goods and services available to people and the way these goods and services are distributed within a population. It is generally measured by standards such as income inequality, poverty rate, real income per capita. Other measures	Životni standard

	such as access and quality of health care, educational standards and social rights are often used as well.	
Trade Union	An organisation of workers who have banded together to achieve common goals in key areas such as wages, hours and working conditions.	Sindikat
Traineeship	A system of vocational training, combining off-the-job training at an approved training provider with on-the-job training and practical work experience.	Praktična obuka
Training	Development of knowledge, skills, attitudes and competences through receiving instruction or practical exercise.	Obuka
Vocational Training	More practical learning programme that relates directly to specific job roles or sectors. Taking a vocational qualification means studying and gaining skills in a particular area. These qualifications follow a course structure and have an emphasis on developing	Stručno usavršavanje

	practical skills and knowledge, but they tend to be classroom-based with assessment by written and practical examinations.	
Voluntary Agreement	A contract between the public administration and the industry in which the firm agrees to achieve a certain environmental objective and receives a subsidy to change its technology through R&D and innovation. The agreement is bilateral, between one firm and the administration and requires a voluntary element on both sides.	Voljni sporazum
White Paper	Commission White Papers are documents containing proposals for Community action in a specific area. In some cases they follow a Green Paper published to launch a consultation process at European level.	Bijela knjiga
Workforce	The total number of people employed or seeking employment in a country or	Radna snaga

	region.	
Works Council	A shop-floor organisation representing workers, which functions as local/firm-level complement to national labour negotiations.	Savjet rada

5.2. Crnogorsko-engleski glosar

Crnogorski jezik	Objašnjenje	Prevod
Bijela knjiga	Bijele knjige Komisije su dokumenta koja sadrže predloge Zajednice za pokretanje aktivnosti u određenoj oblasti. U nekim slučajevima one slijede nakon Zelene knjige koja se objavljuje kada se na evropskom nivou započinje proces konsultacija.	White Paper
Birokratija	Termin za pretjeranu regulativu ili rigidno pridržavanje formalnih pravila koje se smatra suvišnim i koje ometa i sprječava djelovanje ili proces odlučivanja.	Red Tape
Doživotno učenje	Svrsihodno učenje na redovnoj osnovi koje ima za cilj unaprjeđenje znanja, vještina i sposobnosti.	Lifelong Learning
Ekonomija utemeljena na znanju	Potpunije priznanje uloge znanja i tehnologije u modernim ekonomijama.	Knowledge Based Economy
EURES	EURES je mreža razmjene informacija koja olakšava pokretljivost radnika u	EURES

	okviru zemalja Evropske unije i Evropskog udruženja za slobodnu trgovinu.	
Eurosavjetnici	Specijalizuju se za praktična pitanja koja se tiču zapošljavanja u državama članicama i mogu pomoći radnicima i zaposlenim koji žele da započnu karijeru u inostranstvu i kompanijama i poslodavcima da pronađu odgovarajuće radnike.	Euroadvisers
Evropska agencija za bezbjednost i zdravlje na radnom mjestu	Evropska agencija za bezbjednost i zdravlje na radnom mjestu ima za cilj da radna mjesta u Evropi učini bezbjednijim, zdravijim i produktivnijim. To se radi skupljanjem i razmjenom znanja i informacija da bi se promovisala kultura sprečavanja rizika.	European Agency for Health and Safety at Work
Evropski fond za regionalni razvoj	Evropski fond za regionalni razvoj ima za cilj da promoviše ekonomsku i socijalnu koheziju korigovanjem osnovnih regionalnih neuravnoteženosti i	The European Regional Development Fund (ERDF)

	učešćem u razvoju i promjeni regiona, a da istovremeno obezbjedi sinergiju sa podrškom iz ostalih strukturnih fondova.	
Evropski fond za upravljanje i garancije u poljoprivredi	Evropski fond za upravljanje i garancije u poljoprivredi pruža podršku preduzećima, državnim agencijama i dobrovoljnim organizacijama u sektorima poljoprivrede, životne sredine, proizvodnje hrane i šumarstva.	European Agricultural Guidance and Guarantee Fund (EAGGF)
Evropski socijalni fond	Evropski socijalni fond je najstariji od četiri Evropska strukturna fonda koji obezbjeđuje grantove za podršku ekonomskom razvoju u okviru Evropske unije. Osnovan je Ugovorom iz Rima iz 1957. godine i počeo sa radom 1960. godine.	European Social Fund (ESF)
Evropski socijalni model	Vizija društva koja kombinuje održivi ekonomski rast sa uslovima života i rada koji se stalno unaprjeđuju. To podrazumjeva zaposlenost svih, kvalitetne poslove,	European Social Model

	jednake mogućnosti, socijalnu zaštitu za sve, socijalnu inkluziju i uključivanje građana u odluke koje se njih tiču.	
Evropska strategija zapošljavanja	Evropska strategija zapošljavanja pomaže zemljama Evropske unije da otvore veći broj i bolja radna mjesta. Ciljevi, prioriteti i smjerovi se usaglašavaju na nivou EU. Vlade zatim koordiniraju svoje napore da bi promovisale zapošljavanje.	European Employment Strategy
Finansijski instrument za pomoć ribarstvu	Propis koji se odnosi na Finansijski instrument za pomoć ribarstvu propisuje prioritete politike i uslove podrške sektoru ribarstva i akvakulture za period od 2000. do 2006. godine. Ovaj instrument je osmišljen tako da pomogne u postizanju ciljeva zajedničke politike ribarstva pružanjem strukturne podrške.	The Financial Instrument for Fisheries Guidance
Građanski dijalog	Uloga i doprinos organizacija građanskog društva (naročito NVO-a)	Civil Dialogue

	političkim procesima u EU su se značajno povećali tokom prethodnih decenija. Struktuirane prakse dijaloga, koje se često nazivaju građanski dijalog, između evropskih institucija i NVO-a su započete.	
Inicijativa ADAPT	Inicijativa ADAPT je jedna od kadrovskih inicijativa Evropske komisije koja je bila aktuelna tokom runde strukturnog finansiranja EU od 1994. do 1999. godine. ADAPT je bio značajan instrument evropske socijalne politike čiji cilj je bilo povećanje konkurentnosti pružanjem podrške kompanijama i zaposlenim da se prilagode i suoče sa izazovima i mogućnostima koje donose globalne industrijske promjene.	ADAPT Initiative
Inicijativa EQUAL	Inicijativa EQUAL unosi nove ideje u Evropsku strategiju zapošljavanja i proces socijalne inkluzije. Njena misija je da promoviše bolji model	EQUAL Initiative

	radnog života borbom protiv diskriminacije i ekskluzije po osnovu pola, rasnog ili etničkog porijekla, religije ili ubjeđenja, invaliditeta, godina ili seksualnog opredeljenja. EQUAL finansira Evropski socijalni fond (ESF), a realizuju države članice do 2008. godine.	
Inicijativa Zajednice	Inicijativa koja se odnosi na međudržavnu saradnju u cilju promovisanja novih sredstava borbe protiv svih vrsta diskriminacije i nejednakosti na tržištu rada.	Community Initiative
Jednake mogućnosti	Nepostojanje diskriminacije na radnom mjestu po osnovu rase, boje kože, godina, pola, nacionalnog porijekla, religije ili mentalnog ili fizičkog invaliditeta.	Equal Opportunities
Kolektivni ugovor	Ugovor koji propisuje uslove radnog odnosa oko kojih su se usaglasili poslodavci i zaposleni.	Collective Agreement
Kvalitet života	Nivo blagostanja koji pojedinac ili grupa ljudi	Quality of Life

	osjećaju.	
Lice koje traži posao	Lice koje traži i koje je slobodno za posao.	Jobseeker
Ljestvica u karijeri	Metafora ili kovanica koja označava vertikalno napredovanje u poslu. U biznisu i upravljanju ljudskim resursima ljestvica obično opisuje napredovanje sa početnih pozicija ka višim nivoima zarade, vještina, odgovornosti i ovlašćenja.	Career ladder
Mogućnost zapošljavanja	Mogućnost zapošljavanja se odnosi na sposobnost lica da dobije početno zaposlenje, zadrži to zaposlenje i dobije novo zaposlenje ako je potrebno.	Employability
Na granici siromaštva	Granicom siromaštva se mjeri nivo na kojem finansijska sredstva domaćinstava padaju ispod prosječne granične vrijednosti prihoda u određenoj ekonomiji. Iako su životni standard i realni prihodi porasli zbog veće zaposlenosti i održivog ekonomskog razvoja tokom prethodnih godina, dobit u	Relative Poverty

	prihodima i bogatstvu je nejednako raspoređena među stanovništvom.	
Nadoknada tokom porodijskog odsustva	Nadoknada na koju žena ima pravo ukoliko se porodi.	Maternity Benefit
Načelo subsidijarnosti	Načelo subsidijarnosti je utvrđeno u članu 5 Ugovora o Evropskoj zajednici. Teži da obezbjedi da se odluke donose na nivou koji je što je moguće bliži građanima pri čemu se stalno mora ispitivati jesu li zaista iscrpljene sve mogućnosti djelovanja na nacionalnom, regionalnom ili lokalnom nivou.	Principle of Subsidiarity
Naknada	Naknada je zarada ili plata, obično novčana isplata za obavljene usluge. Upotreba ovog termina se smatra formalnom.	Remuneration
Nerazvijeno područje	Područje, obično u okviru razvijene države, gdje je kapital oskudan, a radna snaga, postrojenja i infrastruktura nedovoljno uposleni.	Depressed Area
Obuka	Razvoj vještina, znanja, stavova i stručnosti putem	Training

	dobijanja uputstava ili praktične vježbe.	
Otkazni rok	Vremenski period koji je utvrđen u uslovima zapošljavanja tokom kojeg zaposleni/a mora da radi u periodu od davanja otkaza pa do napuštanja te organizacije.	Period of Notice
Otvoriti nova radna mjesta	Obezbjediti nova radna mjesta.	Create Jobs
Penzija	Nadoknada koju zaposleni prima nakon penzionisanja.	Pension
Plaćena obuka na radnom mjestu	Plaćena obuka na radnom mjestu je obuka koja se obavlja na radnom mjestu u kombinaciji sa obrazovanjem nakon srednje škole. Lice koje pohađa obuku provede oko 80% vremena u sticanju znanja o vještinama potrebnim za radno mjesto (prema uputstvima stručnog visokokvalifikovanog lica) i oko 20% vremena učeći u učionici.	Apprenticeship
Plan socijalnog osiguranja	Planovi po kojima zaposleni ili poslodavci u ime zaposlenih plaćaju socijalne doprinose da bi osigurali	Social Insurance Scheme

	pravo zaposlenih na naknade osiguranja u trenutnom ili budućem periodu.	
Platforma evropskih NVO-a uključenih u socijalna pitanja	Udruženje evropskih predstavničkih saveza i mreža nevladinih organizacija aktivnih u socijalnom sektoru.	The Platform of European Social NGOs
Podizanje svijesti	Povećanje razumjevanja različitih pitanja.	Awareness Development
Pogranični radnik	Lice čije je boravište u zemlji u kojoj ne radi i koje se vraća u zemlju boravišta najmanje jednom nedeljno.	Frontier Worker
Pokretljivost	Mogućnost kretanja sa jednog mjesta na drugo.	Mobility
Porodiljsko odsustvo	Odsustvo koje zaposlena u drugom stanju uzima radi rođenja djeteta.	Maternity Leave
Povelja Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika	Povelja Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika sadrži osnovne principe na kojima se zasnivaju model evropskog radnog prava i uloga rada u društvu.	Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers
Praktična obuka	Sistem strukovne obuke koji kombinuje obuku van radnog mjesta kod ovlašćenog instruktora za	Traineeship

	obuku sa obukom na radnom mjestu i praktičnim radnim iskustvom.	
Preduzetništvo	Preuzimanje rizika i odgovornosti za sačinjavanje i sprovođenje poslovne strategije ili osnivanja firme.	Entrepreneurship
Profesionalno oboljenje	Narušenost zdravlja izazvana stalnom izloženošću uslovima koji su svojstveni zanimanju lica ili oboljenje izazvano zaposlenjem ili prirodom samog posla.	Occupational Disease
Program Leonardo da Vinči	Akcionni program za relizaciju politike stručnog usavršavanja Evropske zajednice koji podržava i dopunjuje aktivnosti država članica.	Leonardo da Vinci Programme
Program Sokrat	Program Sokrat je bio obrazovna inicijativa Evropske komisije; 31 zemlja je učestvovala. Početni program Sokrat je realizovan od 1994. godine do 31.12.1999. kada je zamjenjen programom Sokrat II 24.01.2000. koji je sproveden do 2006. Ovaj je	Socrates

	program zatim bio zamjenjen Programom doživotnog učenja za period od 2007 do 2013. godine.	
Rad na određeno vrijeme	Radni odnos na određeno ili jasno utvrđeno vrijeme za koji će ugovor o radu da sadrži datum početka i završetka tog radnog odnosa.	Fixed term employment
Radna snaga	Ukupan broj lica koja su zaposlena ili traže posao u zemlji ili regionu.	Workforce
Radnik koji migrira	Lice koje je angažovano ili je bilo angažovano u nekoj aktivnosti za koju prima nadoknadu i to u državi čiji nije državljanin.	Migrant Worker
Radno pravo	Predstavlja skup zakona, upravnih rješenja i precedenata koji se odnose na zakonska prava i ograničenja radnika i njihovih organizacija.	Labour Law
Radno sposoban/na	Populacija od 15 ili više godina. Radno sposobna populacija se dijeli na lica koja su radna snaga i ona koja nisu radna snaga.	Person of Working Age
Raskorak između postojećih i potrebnih vještina	Razlika između vještina koje su potrebne za neki	Skills Gap

	posao i vještina koje kandidati posjeduju.	
Razvoj vještina	Obuka koje je usmjerena ka unaprjeđenju i razvoju radnih vještina.	Skills Development
Rizici na radnom mjestu	Mogućnost pojave štetnih incidenata na radnom mjestu koji uzrokuju gubitke, a naročito pojava štetnih efekata po zdravlje radnika zbog opasnosti radnog mjesta u radnom okruženju ili načina obavljanja posla.	Occupational Risks
Roditeljsko odsustvo	Pravo radnika na plaćeno ili neplaćeno odsustvo s posla radi brige o djetetu ili obezbjeđivanja djetetovog blagostanja. Često termin roditeljsko odsustvo podrazumjeva odsustvo majke, oca ili odsustvo radi usvajanja djeteta.	Parental Leave
Rodna ravnopravnost	Cilj stvaranja jednakosti između rodova ili polova koji potiče iz ubjeđenja da postoji nepravedno veliki broj oblika neravnopravnosti polova.	Gender Equality
Samit u Lisabonu	Vanredno zasjedanje šefova država i vlada 23-24.03.	Lisbon Summit

	koje predstavlja prvi veći pokušaj Unije da se suoči sa prelaskom na ekonomiju utemeljenu na znanju. Samit je bio karakterističan po upečatljivom stepenu konsenzusa među nacionalnim liderima u vezi sa slabostima i snagama evropske ekonomije i mjerama koje treba preduzeti. Oni su sačinili opsežnu strategiju ekonomske i socijalne reforme.	
Samozaposlen/a	Pojedinac koji upravlja preduzećem kao jedini vlasnik, partner u partnerstvu, samostalni izvođač radova ili konsultant.	Self-Employed
Savjet rada	Povjerenička organizacija koja zastupa radnike i funkcioniše kao predstavnik lokalnog nivoa/nivoa firme u nacionalnim pregovorima o radnim odnosima.	Works Council
Sindikato	Organizacija radnika koji su se okupili da bi postigli zajedničke ciljeve u ključnim oblastima kao što	Trade Union

	su zarade, radno vrijeme i uslovi rada.	
Sistem socijalne zaštite	Socijalna zaštita se prije svega odnosi na socijalnu službu koja se bavi socijalnom zaštitom ili zaštitom od uslova prepoznatih sa socijalnog aspekta uključujući siromaštvo, starost, invaliditet, nezaposlenost i ostalo.	Social Protection System
Socijalna ekskluzija	Situacija u kojoj su određene grupe u društvu u nepovoljnoj poziciji jer su izložene diskriminaciji. To su često grupe koje se razlikuju po rasi, etničkom porijeklu, starosti i polu. Socijalna ekskluzija postoji donekle u svim društvima i može se pojaviti u više sfera: ekonomskoj, socijalnoj, političkoj i kulturnoj.	Social Exclusion
Socijalna inkluzija	Socijalno inkluzivno društvo se definiše kao društvo u kojem se svi ljudi osjećaju kao cjenjeni, njihova različitost se poštuje, a njihove osnovne	Social Inclusion

	potrebe su zadovoljene tako da mogu dostojanstveno da žive.	
Socijalna kohezija	Termin u u socijalnoj politici, sociologiji i političkim naukama koji opisuje veze ili „ljepilo” koje spaja ljude u jednom društvu, posebno u kontekstu kulturne raznolikosti.	Social Cohesion
Socijalna pravda	Pravično i adekvatno sprovođenje zakona kojima se reguliše prirodno pravo da sva lica, bez obzira na etničko porijeklo, pol, imovinsko stanje, rasu, religiju itd. budu tretirana jednako i bez predrasuda.	Social Justice
Socijalna zaštita	Socijalna zaštita se sastoji iz politika i programa osmišljenih tako da smanje siromaštvo i ugroženost promovisanjem efikasnih tržišta rada, smanjenjem izloženosti ljudi riziku, poboljšanjem njihovog kapaciteta da se štite od opasnosti i prekida/gubitka prihoda.	Social Protection
Socijalno osiguranje	Sveobuhvatni program	Social Security

	pogodnosti koji radnicima i njihovim članovima porodica obezbjeđuje naknadu za penziju, naknadu u slučaju invaliditeta i druge isplate. Porez na socijalno osiguranje se koristi za finansiranje ovog programa.	
Socijalni akcioni program	Komisija je 1993. godine pokrenula opsežne konsultacije o budućnosti evropske socijalne politke. Cilj ove aktivnosti – koja je bila pokrenuta Zelenim i Bijelim knjigama iz 1993. i 1994. godine – je bio da se izradi nacrt za obnavljanje socijalne politike u periodu dinamičnih promjena. Ovo je zato imalo za rezultat srednjoročan Socijalni akcioni program za period od 1995. do 1997. godine čija nastojanja su bila da izradi opštiji, inovativniji i napredniji pristup evropskoj socijalnoj politici. Ovaj pristup se dalje razvijao tokom posljednjih nekoliko godina i urodio je plodom.	Social Action Programme

Socijalni dijalog	Jedinstvena i nezaobilazna komponenta Evropskog socijalnog modela sa jasno utvrđenom osnovom u Ugovoru o EZ. Odnosi se na diskusije, konsultacije, pregovore i združene aktivnosti koje preduzimaju socijalne partnerske organizacije koje predstavljaju dvije strane privrede (rukovodstvo i radnu snagu).	Social Dialogue
Socijalni partneri	Sindikati i poslodavci (ili njihove zastupničke organizacije) koji su uključeni u dijalog. Ideja socijalnog partnerstva je čvrsto utemeljena u mnogim evropskim modelima industrijskih odnosa i sada se usvaja širom Evropske unije.	Social Partners
Sporazum o socijalnoj politici	Sporazum o socijalnoj politici je potpisalo 11 država članica u decembru 1991. godine. Velika Britanija nije potpisala. Sadrži ciljeve politike za koje je Socijalna povelja iz 1989. godine postavila	Agreement on Social Policy

	temelje: promovisanje zapošljavanja, poboljšanje uslova života i rada, borba protiv ekskluzije, razvoj ljudskih resursa itd. Takođe propisuje postupak za usvajanje mjera socijalne politike i prepoznaje značajnu ulogu koju upravljačka struktura i radna snaga igraju u ovom polju.	
Stopa napuštanja škole	Stopa đaka koji ranije napuste školu.	School Drop-Out Rate
Stopa zaposlenosti	Stopa zaposlenosti – koja se takođe naziva odnos između broja zaposlenih i broja stanovnika – je procenat radno sposobnih lica koja imaju posao.	Employment Rate
Stručno usavršavanje	Program više usmjeren ka praktičnom učenju koji se direktno odnosi na konkretne uloge na poslu ili sektore. Stručno kvalifikovanje podrazumjeva učenje i sticanje vještina u određenoj oblasti. Ove kvalifikacije imaju strukturu kursa sa naglaskom na	Vocational Training

	razvoju praktičnih vještina i znanja, ali imaju tendenciju da se odvijaju u učionici gdje se procjena obavlja putem pismenih ili praktičnih ispita.	
Stručno znanje	Stručne vještine, informacije i skup znanja koje (1) podrazumjevaju sposobnost da se postigne željeni rezultat, (2) nisu uvijek dostupne i (3) van su javnog domena. Stručno znanje može obuhvatati materijalne stvari (kao što su nacrti, formule, uputstva, šeme, specifikacije i poslovne tajne) ili nematerijalne (kao što su proizvodne prakse, koncepti u marketingu, kontrola kvaliteta i tehnike testiranja) koje prevazilaze uobičajeno znanje.	Know - How
Tehnološki višak	Javlja se kada poslodavac načini jedan broj radnika viškom u određenom trenutku.	Collective Redundancies
Tržište rada	Tržište na kojem radnici konkurišu za radna mjesta, dok se poslodavci nadmeću	Labour Market

	za radnike.	
Udruženje poslodavaca	Grupa poslodavaca, obično iz istog privrednog sektora udruženih da bi unaprijedili interese kompanija članica obavljanjem pregovora sa sindikatom, pružanjem savjeta, zastupanjem kod drugih tijela itd.	Employers' Association
Ugovor iz Amsterdama	Ugovor iz Amsterdama je potpisan 02.10.1997. godine, a stupio je na snagu 01.05.1999. godine; unio je značajne promjene u Ugovor o Evropskoj uniji koje je potpisan u Matrihtu 1992. godine. Ugovor iz Amsterdama je označio davanje veće važnosti državljanstvu i pravima pojedinaca, veću demokratiju u obliku uvećanih ovlašćenja Evropskog parlamenta, novo poglavlje o zapošljavanju, oblasti slobode, bezbjednosti i pravde u Zajednici, početke zajedničke spoljne i bezbjednosne politike i reformu institucija u susret	Amsterdam Treaty

	proširenju.	
Ugovor o radu	Ugovor o radu je sporazum o uslovima zapošljavanja – oko njega su se usaglasili poslodavac i zaposleni. Načelno se ugovor sačinjava čim lice pristane da radi za poslodavca koji je prethodno naveo uslove zapošljavanja (zarada, broj radnih sati itd.)	Employment Contract
Uvođenje aspekta rodne ravnopravnosti	Proces procjene implikacija koje neke planirane aktivnosti, uključujući zakonodavstvo, politike ili programe imaju na žene na svim nivoima i u svim oblastima.	Gender Mainstreaming
Uznemiravanje na radnom mjestu	Svako nepoželjno, diskriminatorno ponašanje na radnom mjestu kojem nijedan zaposleni ne bi trebalo da bude izložen.	Harassment at Work
Vještina	Vještina je stečena sposobnost ili talenat da se postignu unaprijed utvrđeni rezultati.	Skill
Voljni sporazum	Sporazum između državne uprave i industrijske grane u kojem se preduzeće složilo da će postići određeni cilj u	Voluntary Agreement

	zaštiti životne sredine i prima subvenciju da bi promjenilo svoju tehnologiju preko istraživanja i razvoja i inovacija. Sporazum je bilateralan, između jednog preduzeća i uprave i nalaže elemenat voljnosti sa obje strane.	
Zdravstvena zaštita	Prevenција, liječenje i kontrola bolesti i očuvanje psihičkog i fizičkog blagostanja preko usluga koje nude medicinske i druge zdravstvene profesije.	Health Care
Životni standard	Kvalitet i kvantitet roba i usluga dostupnih ljudima i način raspodjele tih roba i usluga među stanovništvom. Obično se mjeri pomoću standarda kao što su neujednačenost primanja, stopa siromaštva, realni prihodi po glavi stanovnika. Ostale mjere kao što su pristup i kvalitet zdravstvene zaštite, standardi u obrazovanju i socijalna prava se takođe često primjenjuju.	Standard of Living

VI Bibliografija

1. Badurina Lada, *Tekst i kontekst, Riječ*;, Rijeka: Hrvatsko filološko društvo, 2000.
2. Baker, Mona, *In Other Words – a Coursebook on Translation*, London/New York: Routledge, 1992.
3. Baker, Mona: *Routledge Encyclopedia of Translation Studies*, London and New York: Routledge, 2001.
4. Bassnett, Susan and Lefevere Andre, *Translation, History and Culture*, New York: Cassell, 1995.
5. Bassnett, Susan, *Translation Studies*, New York: Routledge: 2002.
6. Benson J i Greaves W., *The Notion of Technicality in Register* u Davies M. i Ravelli L. (eds.) *Advances in Systemic Linguistics: Recent Theory and Practice*, London: Pinter, 1992.
7. Berman, Antoon, *Prevođenje i slovo ili konačište za dalekog*, Beograd: RAD/AAOM, 1994.
8. Bujas Željko, *Veliki hrvatsko – engleski rječnik*, Zagreb: Nakladni zavod Globus, 2005.
9. Callow, Kathleen, *Discourse Considerations in Translating*, Michigan: Zondervan, 1974.
10. Carter Ronald, McCarthy Michael, *Language as Discourse: Perspectives for Language Teaching*, London and New York: 1994.
11. Catford, J.C., *A Linguistic Theory of Translation, An Essay in Applied Linguistics*, Oxford: Oxford University Press, 1965.
12. Charolles, Michel, *Coherence as a Principle in the Interpretation of Discourse*, Text 3.1, 71-97.
13. Drobnjak, Dragana, *Književni termini francuskog i italijanskog porekla u srpskom jeziku*, doktorska disertacija, Novi Sad, 2008.
14. Đorđević, Radmila, *Uvod u kontrastiranje jezika*, Beograd, Filološki fakultet, 2004.

15. Filipović, Rudolf, *Principi lingvističkog posuđivanja III, Semantički aspekt*, Zagreb: Školska knjiga, 1971.
16. Filipović, Rudolf, *Englesko-hrvatski ili srpski rječnik*, Zagreb: Školska knjiga, Grafički zavod Hrvatske, 1988.
17. Haugen, Einar, *The Analysis of Linguistic Borrowing*, Language 26, 210-231, 1950.
18. Heasley, Brendan, Hurford, James, Smith, Michael, *Semantics, a Coursebook*, New York: Cambridge University Press, 2007.
19. Heim Irene, Kratzer Angelika, *Semantics in Generative Grammar*, Oxford: Blackwell Publishers Ltd., 2000.
20. Hlebec Boris, *Opšta načela prevođenja*, Beograd: Naučna knjiga, 1989.
21. Hoey, M., *The Clustering of Lexical Cohesion in Non-Narrative Text*, Trondheim Papers in Applied Linguistics 4, 154-80, 1988.
22. Ivir, Vladimir, *Formal Correspondence Vs. Translation Equivalence Revisited*, Poetics Today 2, 4: 51-9
23. Ivir Vladimir, Kalogjera Damir, *Languages in Contact and Contrast*, Berlin: Walter de Gruyter, 1991.
24. Ivir, Vladimir, *Teorija i tehnika prevođenja*, Sremski Karlovci: Centar "Karlovačka gimnazija", 1978.
25. Jovanović, Vladimir, *Gramatičke funkcije adjektivalnih složenica engleskog jezika i srpskih ekvivalenata u jezičkom korpusu*, Filozofski fakultet Niš.
26. Klajn, Ivan, *Rečnik jezičkih nedoumica*, Beograd: Čigoja štampa, 2006.
27. Krzeszowski, Tomasz, *Contrasting Languages: The Scope of Contrastive Linguistics*, Berlin, New York: Mouton de Gruyter, 1990.
28. Larson, Mildred, *Meaning Based Translation: a Guide to Cross-Language Equivalence*, Larham: University Press of America, 1984.
29. Machin David, Ven Leuween Theo, *Global Media Discourse*, London and New York: Routledge, 2007.
30. Mešonik, Anri, *Od lingvistike prevođenja do poetike prevođenja*, Beograd: RAD/AAOM, 2004.

31. Milić, Mira, *Termini igara loptom u engleskom jeziku i njihovi prevodni ekvivalenti u srpskom*, Novi Sad: Filozofski fakultet, 2004.
32. Munday, Jeremy: *Introducing Translation Studies – Theories and Applications*, New York: Routledge, 2001.
33. Newmark, Peter: *A Textbook of Translation*, Hertfordshire: Prentice Hall International (UK) Ltd., 1988.
34. Nida, Eugene, *Linguistics and Ethnology in Culture and Society*, New York: Harper & Row Publishers, 1964.
35. Nida, Eugene and Taber Charles, *The Theory and Practice of Translation*, Leiden: E.J. Brill, 1974.
36. Nida, Eugene, *Componential Analysis of Meaning*, The Hague, Paris: Mouton, 1975.
37. Palmer, F.R., *Semantics*, Cambridge: Cambridge University Press, 1976.
38. Prčić, Tvrtko, *Engleski u srpskom*, Novi Sad: Zmaj, 2005.
39. Prčić, Tvrtko, *Globalna anglocooltura i njen uticaj na sinonimiju srpskog jezika*
40. Prčić, Tvrtko, I mi reč za trku imamo: srpski nasuprot anglosrpskom. *Svet reči*. 19-20., 2004.
41. Prčić, Tvrtko, *Novi transkripcioni rečnik engleskih ličnih imena*, Novi Sad: Prometej, 1998.
42. Prčić, Tvrtko, *Sinonimi u teoriji i praksi: isto ali ipak različito*. *Jezik danas* 9: 14-20., 1999.
43. Robinson, Douglas, *Becoming a Translator*, London and New York: Routledge, 2007.
44. Snell-Hornby, Mary, *Translation Studies – An Integrated Approach*, Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, 1988.
45. Toury, Gideon, *Descriptive Translation Studies and Beyond*, Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, 1995.
46. Turk Maja, Pavletić Helena, „Poluprevedenice – jedan oblik neologizama“, *Zbornik radova*, 2001.
47. Venuti, Lawrence, *The Scandals of Translation*, London and New York: Routledge, 1998.

48. Venuti, Lawrence, *The Translation Studies Reader*, London and New York: Routledge, 2000.
49. Vukčević, Nada, *Finansijsko bankarski rečnik*, Beograd: Građevinska knjiga, 2006.
50. Quirk, Randolph, *A Comprehensive Grammar of English Language*, London and New York: Longman, 1985.
51. Wadensjo Cecilia, *Interpreting as Interaction*, New York: Addison Wesley Longman Limited, 1998.
52. Wehmeir, Sally, *Oxford Advanced Learners' Dictionary*, Oxford: Oxford University Press, 2000.
53. Yule, George, *Explaining English Grammar*, Oxford: Oxford University Press, 2003.

Spisak konsultovanih internet stranica:

<http://www.europa.eu>
<http://www.vlada.cg.yu>
<http://www.orpheus-med.org>
<http://www.invest-banka.com>
<http://www.etf.ac.me>
<http://www.montenegro.yu>
<http://www.medijaklub.cg.yu>
<http://www.novosti.rs>
<http://www.sits.org.yu>
<http://www.coe.ba>
<http://www.scribd.net>
<http://www2.rgu.ac.uk>
<http://eupolitics.einnews.com>
<http://ue.eu.int>
<http://www.eu2008.si>
<http://www.baltic-course.com>
<http://www.eu2005.lu>
<http://forum2010.belgium.be>
<http://www.nidainstitute.org>
<http://www.ethnologue.com>
<http://www.cs.brown.edu>
www.ff.ns.ac.yu
<http://www.mingorp.hr>
www.minrzs.sr.gov.yu

<http://www.generalsemantics.org>
<http://jos.oxfordjournals.org>
<http://www.discourse-analysis.de/>

VII Dodatak: European Employment and Social Policy: a Policy for People



Directorate-General for Education and Culture

European employment and social policy: a policy for people



This booklet is published in all the official EU languages of the European Union:
Danish, Dutch, English, Finnish, French, German, Greek, Italian, Portuguese, Spanish and Swedish.

European Commission
Directorate-General for Education and Culture
Information Unit, rue de la Loi/Wetstraat 200, B-1049 Brussels

Manuscript completed in May 2000.

Cover: EKA.

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2000

ISBN 92-828-8271-3

Cataloguing data can be found at the end of this publication.

© European Communities, 2000
Reproduction is authorised.

Printed in Belgium

PRINTED ON WHITE CHLORINE-FREE PAPER

European employment and social policy: a policy for people



Contents

The European Union, jobs and social policy	3
More and better jobs for everyone: the European Employment Strategy	8
Europe investing in people: the European Social Fund	13
Opportunities, security, protection and rights: EU policy for employees and the self-employed	17
The future of social protection in the European Union	22
Equal opportunities and equal rights: EU policy for equality between women and men	24
Fighting discrimination and exclusion	28
The way forward: European employment and social policy beyond 2000	30
Further reading	31

The European Union, jobs and social policy

The aim of European employment and social policy is to promote a decent quality of life and standard of living for all in an active, inclusive and healthy society. To date, it has helped improve the lives of millions of EU citizens, including the unemployed, the elderly, people with disabilities, the socially excluded, people facing discrimination on the labour market and many others besides.

Thanks to what has become known as the 'European social model', people in the EU are not left to the mercy of market forces. On the contrary, they have access to one of the strongest social safety nets in the world. This is because the European Union firmly believes that while strong competition between companies is necessary to improve productivity and growth, strong solidarity between citizens is equally vital to create a stable society and widely shared prosperity.



How does the European Union put its employment and social policy into practice?

The EU does not deal with European employment and social policy on its own, nor does it bear sole responsibility for it. Social policy is a core responsibility of the Member States. In accordance with the principle of subsidiarity, Europe deals only with matters where an EU solution makes

Not only financial matters, but also unemployment and social issues are of common interest to the Member States of the European Union

The purpose of European integration according to the Treaties: 'The Community [the EU] shall have as its task [...] to promote throughout the Community a harmonious, balanced and sustainable development of economic activities, a high level of employment and of social protection, equality between men and women, sustainable and non-inflationary growth, a high degree of competitiveness and convergence of economic performance, a high level of protection and improvement of the quality of the environment, the raising of the standard of living and quality of life, and economic and social cohesion and solidarity among Member States'.

Article 2 of the Treaty establishing the European Community (EC) as amended by the 1997 Amsterdam treaty. The EC is, as the 'first pillar', a part of the European Union.

more sense. So far, the EU has laid down only minimum standards and minimum rights. Member States can therefore adopt rules and regulations which go further than European social provisions.

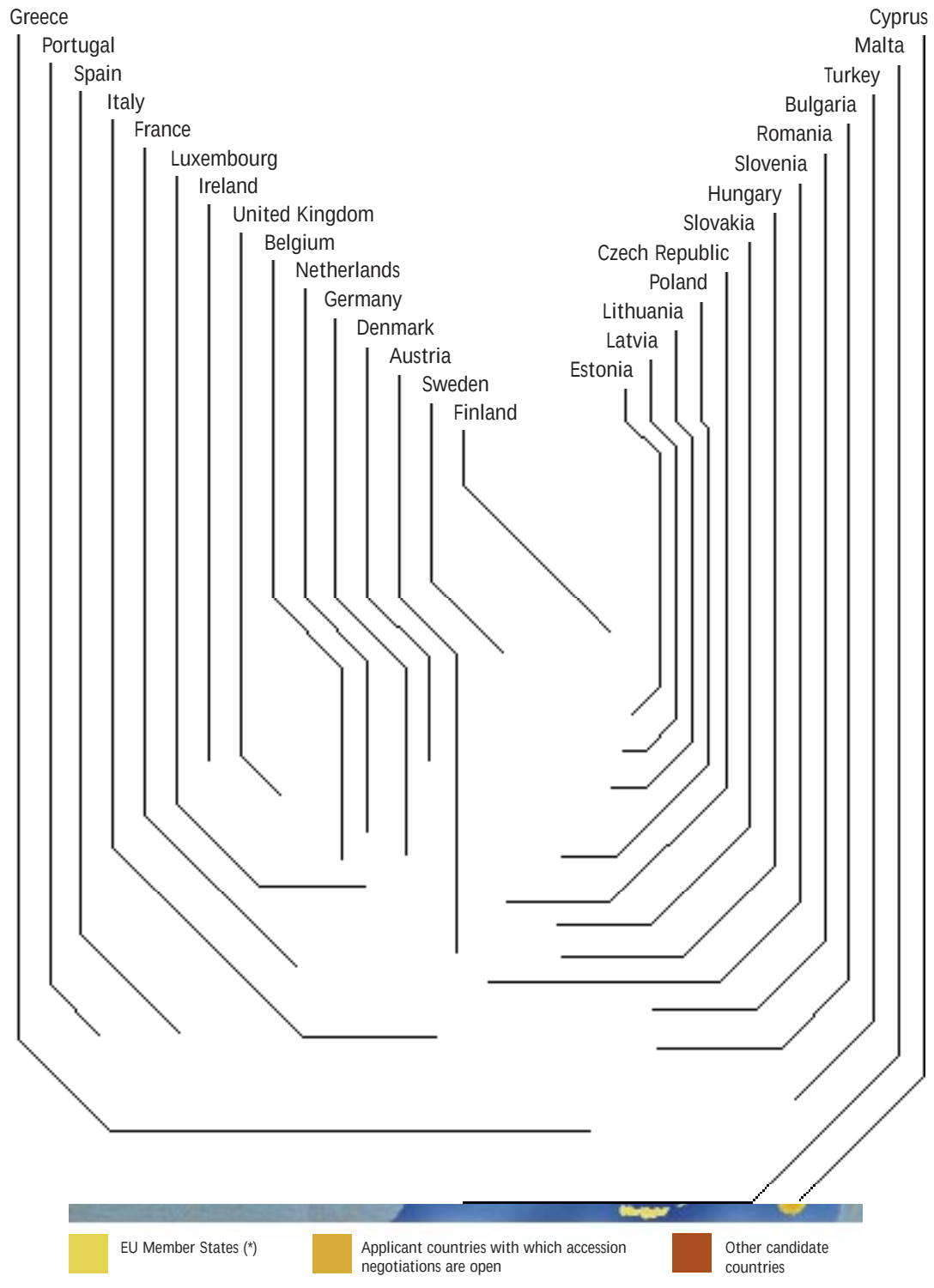
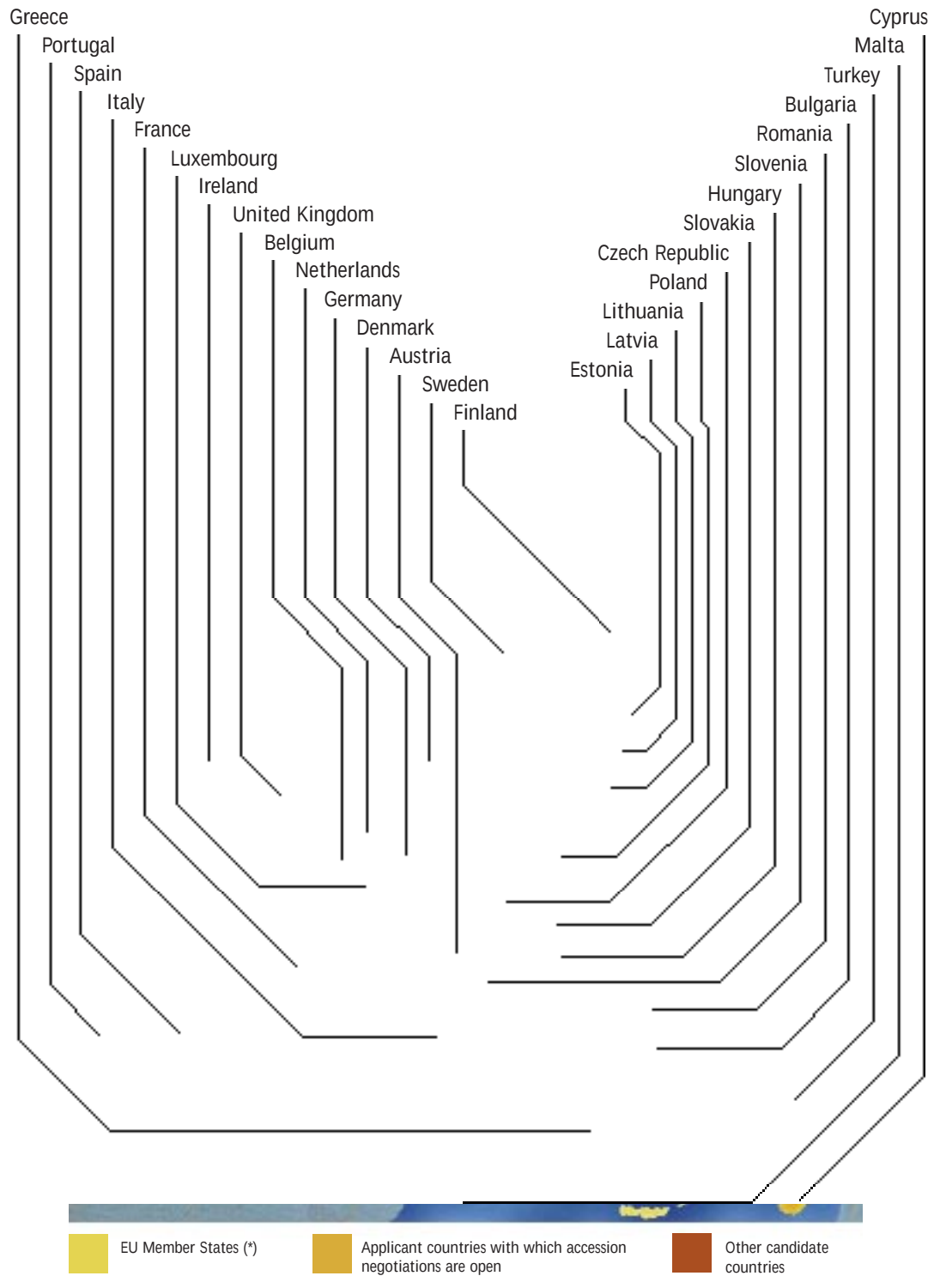
Solving Europe's social problems requires the combined input of as many players as possible, which is why European employment and social policy is operated both in conjunction with the Member States and in cooperation with associations and non-governmental organisations (NGOs). In the mid-1990s, these organisations together formed the 'Platform of European Social NGOs', which contributes opinions and ideas to European social policy. NGOs are also competent and important partners of the EU in implementing social policy measures, and they constitute a vital link between the EU and its citizens through these contacts, which are often referred to as 'civil dialogue'. The tasks of employment and social policy include further development of civil dialogue, and also of 'social dialogue', i.e. negotiations between the social partners at European level.

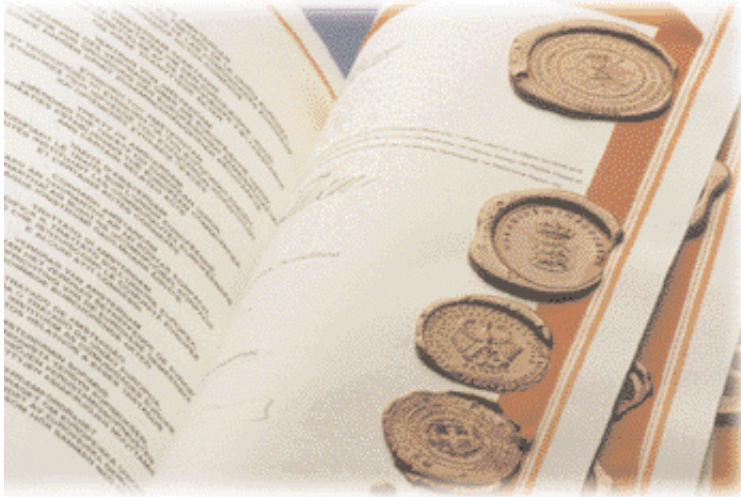
What is the role of the social partners?

The social partners are the trade unions and the employers' organisations. Their European umbrella organisations play an important role by contributing, in line with established procedures, to the shaping and substance of European employment and social policy. In 1985 the European Employers' Confederation (UNICE), the European Trade Union Confederation (ETUC) and the European Centre of Enterprises with Public Participation (CEEP) agreed to work together on a regular basis.

The Agreement on Social Policy from 1992 turned trade unions and employers' organisations into specialist advisers to the European institutions. However, it was the 1997 Amsterdam Treaty which made them joint decision-makers. When the social partners have entered into agreements, they can now present them to the European institutions for transformation into European law. Employees' and employers' organisations have thus assumed greater importance in employment and social policy. They have become partners — an essential precondition if policy is to meet the challenges of economic and social change in Europe.

The main tasks of European social policy are described in Article 136 of the EC Treaty: 'The Community [the EU] and the Member States [...] shall have as their objectives the promotion of employment, improved living and working conditions, so as to make possible their harmonisation while the improvement is being maintained, proper social protection, dialogue between management and labour, the development of human resources with a view to lasting high employment and the combating of exclusion'.





The Amsterdam Treaty of 1997 strengthened the European effort to create new jobs.

What about the impact of EU enlargement?

The European Union is negotiating on enlargement with 12 countries that have requested EU membership (most of the central and east European countries). The accession of new Member States to the European Union constitutes a challenge, not only in economic terms, but also from the social policy viewpoint, as the standard of living in most candidate countries is below the EU average. Concerned EU citizens might well ask what will happen to the social coherence of the EU when it consists of far more Member States than the present 15. Especially in those Member States which share a border with a candidate country, people fear a major influx of workers

which, they feel, would put pressure on social systems. In fact, however, there are few grounds for exaggerated fears, since the EU is pursuing a pre-accession strategy fostering approximation of social rights even before accession.

The candidate countries must progressively implement EU rules, including social policy legislation, in order to be allowed to join. The EU is helping the candidate countries to modernise their social systems through 'accession partnerships', which include substantial financial support from the EU and exchange of experience and know-how. EU programmes, on education and training for example, have been opened up to participants from these countries. The EU's pre-accession strategy is thus benefiting the citizens of the future Member States and, seen from the long-term point of view, the EU's social stability as well.

What does the Amsterdam Treaty mean for employment and social policy?

The Amsterdam Treaty, which was agreed upon in 1997 and entered into force in May 1999, marked a major turning point for European employment and social policy. In Amsterdam, the Heads of State or Government added an entire chapter on employment to the Treaty, and for

Article 125 of the EC Treaty sets out the objectives of the European Employment Strategy: 'Member States and the Community [the EU] shall [...] work towards developing a coordinated strategy for employment and particularly for promoting a skilled, trained and adaptable workforce and labour markets responsive to economic change [...]'.
[...]

the very first time, declared employment policy to be a common European task.

The Treaty also introduced a number of new tasks for European social policy. For example, the EU can now take action to combat discrimination or to help excluded people find their way into society, thus reflecting its commitment to an integrated society.

The Amsterdam Treaty is also significant in that it has made employment and social policy truly EU-wide. During the 1990s most EU social policy measures were based on the Agreement on Social Policy appended as a protocol to the 1992 EU Treaty and on the Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers adopted by the Heads of State or Government in 1989. The fundamental rights for workers proclaimed by the governments included safety and health protection at work, training, and equal treatment for men and women. Whereas the Charter was not a legally binding document, the Agreement on Social Policy ensured that the EU was able to take action in the social fields covered by the Charter. However, the United Kingdom signed neither the Charter nor the Agreement on Social Policy. As a result, some EU legislation in the social policy field was applicable in only 14 of the 15 Member States. The Amsterdam Treaty ended this split development of EU social policy.

The agreement is now an integral part of the Treaty, and its provisions apply without distinction to all Member States. All EU citizens can now rely on the social policy legislation adopted by the EU during the

1990s and applied retrospectively to the United Kingdom.

What is the Social Action Programme?

In 1993 the Commission launched a wide-ranging consultation on the future of European social policy. The purpose of the exercise — which was driven forward by the Green and White Papers on social policy in 1993 and 1994 — was to develop a broadly-based, innovative and forward-looking approach to European social policy. The result was the medium-term Social Action Programme, 1995-97.

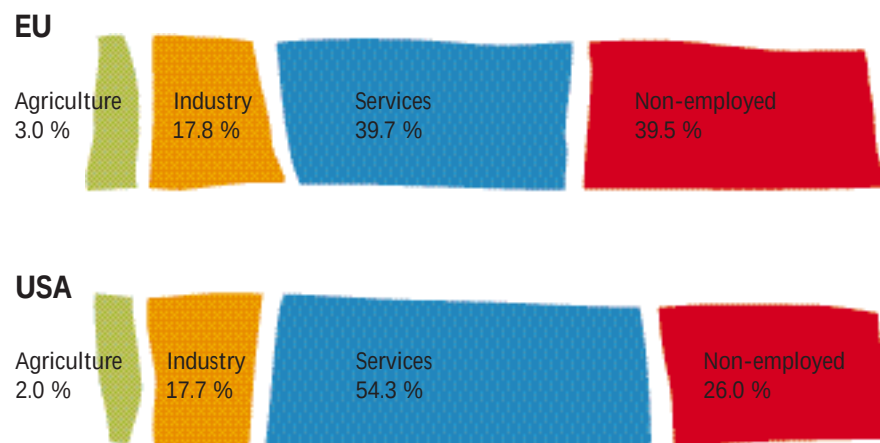
Building on the achievements of the first programme and the fresh impetus provided by the employment process and the Treaty of Amsterdam, the Social Action Programme 1998-2000 set out a new framework for the development of European social policy. Its key aims were to promote an inclusive society and to equip individuals for the changing world of work in an era of globalisation and rapid technological change. It drew together key lines of action under three main headings: jobs, skills and mobility, the changing world of work and an inclusive society. This framework for action on the social policy front was implemented in tandem with the European Employment Strategy, adopted in Amsterdam in 1997.

More and better jobs for everyone: the European Employment Strategy

At the dawn of the 21st century, high unemployment is the most serious economic and social problem for nearly all Member States. One in every 10 EU citizens is looking for work in vain. The employment rate in Europe is 61 %, i.e. nearly 10 percentage points below the US and Japan. Although millions of new jobs have been created in the EU, millions of people are still unable to find work. And more than half of all jobseekers have been unemployed for over a year. On top of the net shortage of jobs, some population groups have special difficulties on the labour market: the long-term unemployed,

young people, older jobseekers, people with disabilities, women, and ethnic minorities. The employment rate for women in Europe is around 20 % below the rate for men. For disabled people it is even lower — some 30 % below the overall European average. The EU's objective is therefore not just to ensure that more jobs are created in the EU, but also to provide better opportunities on the labour market for the population groups which up to now have been at a disadvantage.

It became clear in the early 1990s that economic growth alone was not



Employment by sector: Share of total working age population, 1997. The category 'non-employed' comprises unemployed jobseekers and citizens outside the labour market.

sufficient to solve the structural problems affecting EU labour markets. The European Commission's White Paper *Growth, competitiveness, employment* provoked intense discussion from 1993 onwards on how the EU could ensure sustainable jobs and better opportunities for disadvantaged jobseekers. Out of this discussion emerged the 'European Employment Strategy' as enshrined in the Amsterdam Treaty. At the 1997 Luxembourg summit, the European Heads of State or Government adopted the first ever set of 'employment guidelines', with the aim of developing a more active labour market policy than in the past. Instead of concentrating purely on income support for the unemployed, preventive measures were to be the order of the day, with the emphasis on the employability of jobseekers, entrepreneurship, the adaptability of businesses and employees to economic and technological change, and equal opportunities for women and men and for people with disabilities.



Employability

This refers to the skills of jobseekers. Training, further training, retraining and good careers advice are the means by which governments can ensure that jobseekers have the skills and expertise needed by the labour market. The targets are that:

- all young people should be offered training, retraining, employment or a practical traineeship before they have been unemployed for six months;
- unemployed adults should be offered a new start, more specifically through further training and career guidance, before they have been unemployed for 12 months;
- at least one in five unemployed people should have an opportunity to undertake retraining or further training;
- the school drop-out rate should be reduced, and an apprenticeship system should be created or the existing system improved.

Member State governments can achieve these goals only if employers' and employees' organisations enter into agreements to increase the number of traineeships, apprenticeships, retraining opportunities and other possibilities for acquiring skills.

Entrepreneurship

If new jobs are to be created, it is important to make life simpler for businesses. The intention of the EU countries is therefore to make it easier to set up a new business and become self-employed, by:

- identifying existing obstacles to the creation of small and medium-sized businesses, and making any necessary changes;
- reducing the tax and contributions burden on labour, especially with regard to low-paid jobs;
- looking at how more jobs can be created in the social sphere, e.g. in the voluntary and cooperative sector.

Towards more and better jobs: *the four pillars of the European Employment Strategy.*

Adaptability

Businesses and employees are under pressure to adapt. They are faced with new technologies and changing market conditions. This adaptation should be facilitated by:

- developing strategies for modern and flexible work organisation together with the social partners;
- looking at whether today's extremely diverse forms of employment necessitate new types of employment contract;
- introducing, where possible, incentives for individual and in-company further training.

Equal opportunities

The EU Member States attach particular importance to ensuring that women and men have equal career opportunities and to improving the integration of people with disabilities into the labour market. They have therefore decided to:

- adopt measures to ensure that more women can take up employment and gain access to branches and occupations previously dominated by men;
- improve the availability of child-care facilities and nursing services for the elderly to make it easier for women to take up or remain in employment;
- progressively remove obstacles which make it difficult for women and men to return to work after a break (e.g. for bringing up children);
- devote special attention to the difficulties experienced by disabled people in finding a job.

Small companies are essential for creating new jobs.



EKA

How does the European Employment Strategy work in practice?

Employment policy objectives are not just slogans. The governments of the Member States have adopted very detailed policies under four key pillars — see the illustration.

The pillars of the European Employment Strategy do not just provide guidance to the Member States; they also form an integral part of all EU policies. In this way they are pursued simultaneously at regional, national and European levels. As part of the European Employment Strategy, Member States coordinate their labour market policies in an annual cycle which works as follows.

1. At the beginning of the year, on a proposal from the Commission, the Council approves a series of priority areas for action — the Employment Guidelines. These guidelines include concrete objectives.

2. Each country draws up a national action plan which describes how the guidelines are to be put into practice in the way best suited to that country; this process should involve a wide range of partners: unions, employers, local and regional authorities.

3. The Commission and the Council jointly examine each national action plan and present a report to the December European Council (EU summit). The Commission also presents a recommendation on revision of the Employment Guidelines for the following year.

On a proposal from the Commission, the European Council can, where appropriate, issue specific recommendations to the governments of individual Member States. In other words, it can recommend specific measures to help them achieve their employment policy objectives. In this way, the EU is doubly involved in employment policy: through its own policy and by supporting Member States' policies.

Immediately after the first employment summit in 1997 concrete action was decided at EU level: the 'growth and employment initiative', a financial support programme for small and medium-sized enterprises (SMEs). The aim of this programme is to facilitate access to risk capital and financial guarantees for SMEs, which are often highly innovative and create more jobs than other businesses.

Europe investing in people: the European Social Fund

The European Social Fund (ESF) is the EU's financial instrument for investing in people. Since 1957, the ESF has used a joint-funding principle to add to what Member States do to improve people's job prospects and help develop their skills.

The European Social Fund channels European money into helping Member States meet the goals they have agreed together to create more and better jobs. Its mission is to help prevent and fight unemployment, to make Europe's workforce and companies better equipped to face new challenges, and to prevent people losing touch with the labour market.

- It helps develop the skills of people, especially those who face particular difficulties in finding a job, staying in work, or returning to work after an absence.
- It supports Member States in their efforts to put new active policies and systems in place to fight the underlying causes of unemployment and to improve skills.
- It tailors this support to the specific requirements of regions facing particular problems.

The European Union has new mandates to face the new millennium. One of the top priorities is the fight against unemployment, and the need to improve the skills of the workforce so as to improve people's prospects and the competitiveness of the EU.



Although Europe has created jobs, it has had little effect on the number of people out of work. It is recognised that the skills gap is a major factor here: the need for people to develop the right skills to get jobs, and for companies to develop the right expertise to create growth and jobs, particularly in new sectors.

The European Social Fund finances training initiatives to help people keep or acquire a job.

The year 2000 will mark the beginning of a new seven-year period for the European Social Fund, in which its own potential is to be fully integrated — in both policy and management terms — into what is done by the Member States to put the European Employment Strategy into practice.

The ESF is one of the EU's four Structural Funds, the others being the European Agricultural Guidance and Guarantee Fund (EAGGF), the



One of the main tasks of social policy today is to reduce the unemployment rate in Europe.

Financial Instrument for Fisheries Guidance (FIFG) and the European Regional Development Fund (ERDF). Their common mission is to reduce the differences in living standards between the peoples and the regions of the EU.

Together, the four Funds will use nearly EUR 195 billion over the seven-year period 2000-06 to meet three objectives:

- Objective 1: promoting the development of regions whose development is lagging behind. Over two thirds of the Structural Funds money is to go to those regions whose GDP per head is below 75 % of the EU average. There are such regions in nine EU countries, and they include the most remote regions of the EU (the French overseas departments, the Azores, Madeira and the Canary Islands). Objective 1 also assists in the sparsely populated regions of Northern Sweden and Finland.
- Objective 2: supporting the economic and social conversion of four types of areas with specific difficulties: those facing problems adjusting to change in the industrial and service areas, declining rural areas, urban areas in difficulty, and depressed areas heavily dependent on fisheries.
- Objective 3: provides funding for all areas of the EU except Objective 1 regions, to help adapt and modernise education, training and employment policies and systems.

What can the ESF do?

The ESF focuses mainly on the support individual people need to become more employable, but can also be used to help improve systems and structures to make the labour market itself work better.

The ESF can provide support for achieving a wide range of policy objectives to help Member States develop their job markets and the skills of people who are in work, or who are looking for work. Member States and regions throughout the EU have different approaches and different structures. They decide which policy fields to focus on, and how to make best use of ESF money for the things they need to develop most, although they are required to give particular attention to skills development and equal opportunities, and to the need to ensure that operations are rooted in local development plans.

The ESF programmes which put these plans into action will run for seven years. The policy fields are designed to dovetail with the action plans for employment which Member States adhere to in implementing the European Employment Strategy.

What type of measures are financed by the ESF?

During the 2000-06 programming period, the ESF will part-finance Member States' measures in five different priority areas:

- development of an active labour market policy;
- assistance for people at risk of

social exclusion, especially with regard to their chances on the job market;

- improvement of general education and vocational training, with the aim of lifelong learning and acquisition of the skills needed by the labour market;
- promotion of employee adaptability, entrepreneurship and workforce skills in the fields of research, science and technology;
- fostering of self-employment and employability of women, and measures to combat gender inequalities on the labour market.

The focus of ESF assistance will be on projects which assist skills acquisition and enhancement. However, ESF financing may also be granted to institutions working on improvements to training and further training, on model projects, or in fields such as awareness development. To be eligible for funding, projects must ensure equal opportunities for men and women, incorporate local employment initiatives, and take account of modern information and communication technologies.

How does ESF money reach those who need it?

ESF money is shared among the Member States. The Commission agrees on the amount per objective and per country, and approves each Member State's programming priorities.

The way this is then broken down, and the specific projects which receive ESF co-funding under the

Member State programmes is a matter for the national authorities within the country. When citizens benefit from ESF support, it is typically through participation in specific training or other activities organised in their local area. They are managed by a whole range of provider organisations from both the public and private sectors, such as education and training institutions, voluntary organisations, trade unions and works councils, professional associations and individual companies. Project promoters who wish to apply for ESF assistance should contact their national employment ministry for information.

What does the EQUAL Community Initiative cover?

EQUAL is the part of the European Social Fund reserved for international operations — the Community Initiative. For 2000-06 it has replaced the previous ADAPT and Employment initiatives, of which the latter encompassed four strands: Now, Horizon, Youthstart and Integra. EQUAL supports measures to combat any form of unequal treatment and

EQUAL helps vulnerable groups which are frequently the target of discrimination — e.g. the disabled — and seeks to provide them with equal opportunities.



discrimination on the labour market including discrimination on the grounds of sex, ethnic origin, age, disability, sexual orientation or limited qualifications.

EQUAL also emphasises the transnational approach; to qualify for funding, projects must involve partners from at least two Member States and take a new, innovative approach. The substance should be in line with one of the four pillars of the Employment Strategy and be based on so-called 'development partnerships' involving associations and organisations in the public and private sectors. The ultimate goal is to ensure labour market access for all.

How can citizens acquire international skills?

Improving people's skills has long been one of the EU's social concerns. This is not limited to the work of the European Social Fund, but is also pursued as an integral part of several other European Union measures. In education, two programmes, Socrates and Leonardo da Vinci, have success-

fully promoted an international dimension in universities and schools and in vocational training. Qualifications like language skills and experience in other countries are vital for the future. EU measures are designed to open up access to learning opportunities for everyone, at home and abroad, through partnerships, exchange schemes and the removal of red tape that prevents recognition of qualifications in other countries. Over a million people have taken advantage of EU programmes to pursue their personal development in a European context.

Also, the EU support to research and technological development gives priority to actions that ensure that new technologies are actually used in everyday life, so that as many European citizens as possible have the skills to play a full role in the knowledge-based society.

The Leonardo da Vinci and Socrates programmes are examples of European Union efforts to offer young people experience abroad.



Opportunities, security, protection and rights: EU policy for employees and the self-employed

The normal working day of many employees and self-employed people in the European Union has changed rapidly during the 1990s. Businesses now have computers, ISDN lines and mobile telephones. Internet trading, online banking and e-mail communications are increasingly becoming the norm, especially among younger employees and entrepreneurs. However, Europe is still lagging behind the USA here. Some 500 000 jobs in the EU information and communication technology sector cannot be filled because there are not enough qualified people. The skills gap jeopardises the EU's economic development, not to mention the success of individual businesses. Even firms which have introduced the latest technology do not automatically see an improvement in their flexibility, whereas the markets increasingly demand rapid reactions to changing consumer requirements. In order to remain competitive, many firms need to change the way they organise their work. Production, administration, work processes and management structures are being put to the test.

How can employees help ensure that their firms are armed with the technologies and working procedures they need in order to compete? And what are the consequences of such changes for these workers? The social aspects of the information society and successful modernisation of work



To remain competitive, the EU countries must focus on new technologies and management structures.

are currently being examined by the European Commission together with the social partners. The Commission has called on the social partners to enter into framework agreements on the reorganisation of work, agreements which include reconciling employees' needs for security with employers' needs for maximum flexibility. The EU is thus advocating partnership-based solutions wherever possible, for instance the introduction of alternative working time models or new types of contract.

What rights do European employees have?

The EU has been concerned with subjects related to labour law since the mid-1970s. Although the Member States are primarily responsible for labour law, the economic developments leading to the completion of a common market soon encouraged governments to aim at a standardised

minimum level of employee protection throughout Europe. Today there are European minimum requirements in the fields of working time, protection of young people at work, impending collective redundancies, transfers of undertaking ownership and employer insolvency. These employees' rights serve an important social purpose, namely to ensure that economic competition in the EU does not adversely affect the level of employee protection.

fixed-term employment. The most important outcome of these agreements is that an employer may not discriminate against any employee working part-time or on a fixed-term contract. The European directive on parental leave constituted a major success for the social partners, in that it was preceded by an agreement between the umbrella organisations. The directive states that both women and men are entitled to parental leave when a child is born or adopted. It also gives them the right to return to the same or an equivalent job.

European employees' rights include the following.

- Young people are not allowed to work until they are 15 years old. They are not allowed to work overtime until they are 18.
- Adult employees must have 11 hours rest between working days (there are exceptions for certain occupation groups).
- Employees have the right to a contract which stipulates their pay, holiday entitlement and period of notice.
- Special health and safety measures must be taken for pregnant women and mothers who are breastfeeding or have recently given birth. Women may not be dismissed for the sole reason that they have a child, are pregnant or take maternity leave.

Despite the existence of European employee rights, labour law in the EU varies from one Member State to another. Governments and parties to collective agreements can at any time introduce provisions which go further than the European minimum requirements. But which law applies when workers employed by a company in one Member State are sent to work in another country for a specific period of time? The EU has adopted a directive on the posting of workers, which stipulates that it is the labour law of the country where the work is carried out that is applicable.

What about information, consultation and participation rights for employees?

Joint ventures and cross-border mergers have become commonplace in the internal market. During the 1990s the question arose as to how European firms with establishments and employees in different countries should organise employee involvement. After all, each Member State has its own established system of employee information, consultation

Significant European rights in connection with working time, new forms of contract and parental leave have been achieved through the 'social dialogue'. During the 1990s, the social partners' umbrella organisations entered into agreements on parental leave, part-time work and

and participation. In 1994, after collecting the social partners' opinions, it was decided at EU level to regulate information and consultation throughout Europe.

Firms and groups employing at least 150 people in each of two EU countries and a total of more than 1 000 employees are now required to establish a European works council if their workforce so requests. The directive concerned does not contain any detailed rules on the powers or obligations of the European works council, but leaves it to employees' representatives and management to negotiate the details. The concept of voluntary agreements has proved successful, and by 1999, some 600 multinational companies in the EU already had a European works council.

What does the EU do for health and safety at work?

The objective of the EU's policy in this field over the years has been to reduce to a minimum both work accidents and occupational diseases. Since 1978 and the first EU programme of action on health and safety at work, widespread acceptance of the role of the European Union, has replaced total dependence on national legislation. Modern EU workplace legislation is based nowadays on a framework contained in Council Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. This directive has provided a solid foundation for many further initiatives.

It establishes minimum standards which Member States may tighten

and contains general principles concerning the prevention of occupational risks, the protection of safety and health, the elimination of risk and accident factors, information, consultation and training of workers and their representatives. It is applicable to all sectors of activity.

A series of directives, based on this framework directive, have been successively introduced and they now constitute a solid body of legislation

EU regulations require minimum safety standards at work.



covering the maximum number of risk situations with the minimum number of regulations.

They cover matters as varied and technical as the use of individual protective equipment, work with visual display units, exposure of workers to chemical, physical and biological agents, the extractive industries, safety on temporary and mobile construction sites, and workers who are pregnant or who have just given birth.

The EU considers that well-designed health and safety is central to crea-

ting and sustaining a flexible and productive workforce. Better standards of health and safety at work supported by laws and by a work culture which seeks to avoid accidents rather than accept them as inevitable bring enormous economic as well as human benefits.

To provide a more structured approach to information supply the EU set up the European Agency for Health and Safety at Work in Bilbao in 1995. It will now play a central role in collecting and disseminating information, and in providing technical and scientific assistance to the Commission and the Member States.

What about employees working in another country?

Freedom of movement for workers has been a fundamental right since the establishment of the European Community in 1957 — the predecessor of the present EU. Five million Europeans now take advantage of it as a matter of course, by working in another Member State. The Treaty explains what freedom of movement actually means.

Freedom of movement took on additional weight in conjunction with the internal market, as one of the purposes of a common market is to allow both goods and capital to circulate freely. The internal market also means that citizens are free to work anywhere in the European Union. The EU has enshrined the right to free movement in specific rules and regulations, so employees or self-employed persons moving to another Member State for work-related reasons may be accompanied by their families, and unemployed persons can, subject to certain conditions, go to another Member State to look for a job. The Treaty states that anyone moving within the EU for work-related reasons may not be placed at a disadvantage, thus requiring the EU to concern itself with social legislation to protect migrant workers and frontier workers. For example, which Member State must pay a person's pension if he or she has worked in different countries? Which country's social insurance scheme is responsible? European legislation provides clear answers to all of these questions.

Nevertheless, EU citizens repeatedly encounter difficulties with their right to freedom of movement. A problem which rears its head from time to time is the recognition of vocational and university qualifications. Although Member States have different rules concerning the right to exercise certain professions, the governments have agreed in principle to the mutual recognition of professional qualifications. The EU is working towards improving coordination between the competent authorities and ensuring that citizens are fully informed of their rights to

Extract from Article 39 of the EC Treaty:

'...freedom of movement shall entail the abolition of any discrimination based on nationality between workers of the Member States as regards employment, remuneration and other conditions of work and employment.'

freedom of movement. To this end it has set up the 'Europe direct' information centre, which can be contacted by freephone in any EU country (see the end of this brochure) or on the Internet: citizens.eu.int.

How can I find a job in another EU country?

Citizens who want to investigate the European job market can obtain help from EURES, the European job placement agency. EURES was founded in the mid-1990s by the European Commission and the employment authorities of all the Member States plus Norway and Iceland. The initial aim was to exchange information on jobs, train 'euroadvisers' and set up databases. The euroadvisers, of whom there are now more than 500, constitute the specific network contact points in the employment authorities. They exchange information with each other on job vacancies, job-seekers, the labour market situation, and living and working conditions in the various countries. They have particularly close links in Europe's border regions. The Commission has set up two databases to support euroadvisers, into which all this information is fed. In the meantime not only the euroadvisers, but also an increasing number of employment offices, have access to these systems.

In 1998 the European Commission went a step further; anyone interested no longer needs to go to an employment office to find out whether there are any suitable jobs available in the EU. EURES is now available on-line on the Internet: europa.eu.int/comm/employment_social/elm/eures. It thus helps citizens



to take advantage of their right to free movement and in so doing contributes to the development of a European labour market.

Freedom of movement between different countries has always been a priority for the EU.

The future of social protection in the European Union



The number of elderly persons will increase sharply over the next few decades.

Social protection systems play a major role in Europe. They provide individual citizens with security and contribute to political and social stability and economic success. Benefits include treatment in the event of illness and after work accidents, and income after retirement or in the event of unemployment. Without social protection in the form of tax and insurance benefits, four out of 10 EU households would be living in relative poverty (i.e. with less than 50 % of average income at their disposal). As it is, the figure is around 17%.

However, social protection systems in all Member States are being put to the test, not least as a result of demographic trends. Europeans are steadily growing older. Between 1960 and 1995 average life expectancy increased by eight years for men and seven years for women. But

despite this increase the trend in the EU is towards early retirement for older workers, often as early as the age of 55. The shift towards an elderly society cannot be stopped by the next generation. Forecasts show that in the 21st century there will be more elderly people than young people in the EU. However, the financial basis of social protection systems is jeopardised not just by demographic change, but by the persistently high level of unemployment as well. The EU countries are therefore faced with the task of reforming their social protection systems so that they are financially viable while remaining efficient.

What role does the EU play with regard to social protection systems?

The organisation of social protection systems is the sole responsibility of the Member States. However, in the 1990s, the EU Council agreed on a so-called 'convergence strategy' designed to achieve long-term approximation of social protection policies and systems. It adopted two recommendations setting out specific goals. For example, every EU citizen with no income from employment or capital should receive a minimum income from the State. To date, 13 Member States have introduced such arrangements.

The reform of social protection systems also plays a role in connection

with the Employment Strategy. Member States want to reach a situation in which they make an active contribution to consolidating the employability of their citizens. The European Commission is holding joint meetings with employers' and employees' organisations, governments, experts and NGOs in order to discuss and analyse how this can be achieved and which strategies could be adopted for the redesign of social systems. The Commission is proposing a comprehensive strategy to modernise social protection, also taking full account of the interests of older people. Regardless of how much importance is attached to reforming social protection systems, it is also essential to protect pensions and maintain a high standard of health care. To support the Member States, the Commission has set up MISSOC, the mutual information system on social protection in the European Union, which collects, analyses and publishes data on social protection policies in all Member States. Its reports are also freely accessible on the Internet, at:
europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/missoc99/english/f_main.htm .

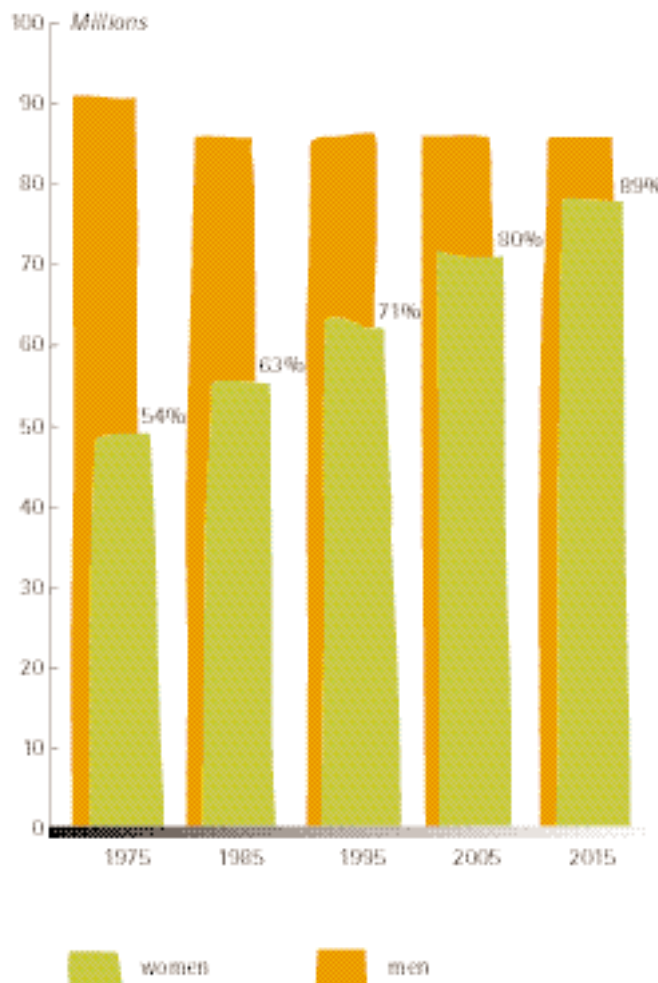
What is the EU doing for older people?

In the context of overall European employment and social policy, the concerns and needs of older people are becoming increasingly important. The image of age and growing older is constantly changing. Today's old people in Europe are more active, healthier and more enterprising than previous generations. At the same time, they are being excluded from the world of work at an increasingly

early age, although the associated hope that they will be replaced by young employees is, seemingly, not being fulfilled. The trend towards early retirement has certainly not led to any measurable growth in the EU's average employment rate.

The European Commission is keen to develop models, in conjunction with the social partners and non-governmental organisations, for a step-by-step transition from work to retirement, combined with realistic prospects for an old age that is worth living. EU research policy plays a part here, by funding medical and social projects concerned with old age. Older people are entitled not to suffer unjustified discrimination or disadvantage: as part of its non-discrimination policy, the EU's aim is to prevent objectively unjustified discrimination against older employees.

Equal opportunities and equal rights: EU policy for equality between women and men



Closing the gender gap. The percentages represent the share of women's employment compared with men's employment in the 15 EU countries. Projections are based on the development in employment of women and men over the period 1985-95.

Women's rights are human rights, and gender equality is clearly one of the fundamental principles of every modern democracy. Equality of opportunity is enshrined in the EU Treaty as a major EU concern. As early as the 1970s, the EU committed itself to equal opportunities, thus taking on a pioneering role. The basis for the EU's equal opportunities policy was the provision in the Treaty requiring women and men to be granted equal pay for equal work. However, this first step towards equality led to only gradual changes in practice. As a result, despite all the efforts of the past decades, complete equality of opportunity has not yet been achieved. Europe's women on average still earn a quarter less than men, and women are still more likely to have insecure employment relationships than be on the uppermost rungs of the career ladder. And in their partnerships they still bear the main burden of child raising and housework. In other words, there is still work to be done in the EU to implement equal opportunities in practice.

Although equal opportunities policy mainly benefits women, European men can also profit. For example, European Court of Justice case law has been influential in ensuring that most Member States now pay men a pension at the same age as women. The European provisions on parental

leave also grant rights to working fathers, in that throughout the EU both parents are entitled to at least three months' parental leave when a child is born or adopted. Fathers have the same right as mothers to time off work if they have to take care of a family member who is ill or has had an accident.

What are European equal opportunities rights?

In order to combat discrimination based on sex, the EU first of all adopted European legislation to ensure equality in the context of employment, training, working conditions and social security.



The EU seeks to create equal opportunities for women and men.

European equal opportunities rights in brief:

- * Men and women are entitled to equal pay for equal work and for work of equal value. The European Commission has published guidelines as to what, in practice, should be regarded as equal work.
- * Women must be given the same opportunities as men with regard to access to employment, training, ongoing training, career development and employment. The wording of job advertisements must therefore be gender-neutral.
- * Social security schemes (occupational and statutory) must provide equal benefits for both women and men.
- * Authorities must treat women wishing to become self-employed in the same way as men setting up their own businesses.
- * Female workers are entitled to maternity benefit and leave during pregnancy.



Supporting female entrepreneurs is a priority for the EU.

In the mid-1990s a number of problems arose with the enforcement of these rights. For example, victims of discrimination normally had to prove in court both the existence and nature of discrimination. Furthermore, the European Court of Justice handed down two clear judgments to the effect that various arrangements with gender quotas (positive discrimination) were contrary to European equal opportunities legislation. Consequently, during the 1990s, the EU amended its legislation and adopted a directive reversing the burden of proof. Now the onus is normally on the defendant to prove that the plaintiff has not been unlawfully discriminated against on the grounds of sex. Positive discrimination is now allowed under the Amsterdam Treaty;

so promotion rules giving priority to women in the event of equal qualifications with men are thus consistent with European law.

What is the meaning and purpose of mainstreaming?

Discrimination against women is not always manifest; it is often indirect, hidden behind seemingly neutral rules. For example, local public transport throughout the European Union is used predominantly by women. Decisions concerning timetable changes or fares do not, at first sight, involve gender-specific aspects. However, in practice, they mainly affect the everyday life of women. If equality of opportunity is to be taken seriously, it must be regarded as an across-the-board mission, and political decision-makers must be made aware of this. The EU is therefore pursuing a new approach designed to consolidate equality of opportunity: mainstreaming. This simply means taking account of equal opportunities in all policies and programmes. The Amsterdam Treaty specifically refers to mainstreaming as an EU obligation.

At EU level, mainstreaming has already brought equal opportunities into the objectives of a large number of EU programmes. Education, training and youth programmes must ensure that women and girls do not

Article 3 of the EC Treaty stipulates that:

'In all the activities [...] the Community [the EU] shall aim to eliminate inequalities, and to promote equality, between men and women.'

get a raw deal under the measures they finance. In individual cases, such as the multiannual programme for small and medium-sized enterprises, the EU has even introduced quotas. At least one project out of every three financed under this programme must benefit female entrepreneurs. The EU is also striving to ensure that female experts make up at least 40 % of the members of advisory committees and other specialist bodies. Equal opportunities have been made an integral part not only of the European Employment Strategy, but also of the EU foreign and development policy, for example.

Political awareness and corresponding legislation are, it is true, extremely important in ensuring

equal opportunities for men and women; but to achieve a substantial effect on the many forms of discrimination against women, the EU also sees a need for specific programmes and measures. Women are the main victims of violence in the family and sexual harassment at work. And it is women who are traded like chattels for prostitution. The EU is involved in the war against these forms of maltreatment and humiliation of women through its Daphne and STOP programmes. Daphne supports measures to combat violence against children, young people and women, while the STOP programme helps Member States to coordinate their measures to prevent trade in human beings and sexual exploitation.

Fighting discrimination and exclusion

Article 13 of the EC Treaty states that the EU may take action to 'combat discrimination based on sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation'.

In democracies, in other words in all EU Member States, equality before the law is not disputed. But in everyday life many people suffer discrimination for no objective reason. A coloured person may be unable to find a flat, or a disabled person may be unable to find a job despite an excellent education. Discrimination has many faces, and they are all still to be found throughout the EU. In an EU survey in 1997, 33 % of the EU citizens questioned felt that they often or occasionally regarded themselves as racist. Xenophobia, anti-Semitism and other forms of discrimination infringe the basic rights of the individuals concerned.

For many years the EU institutions have used declarations, information campaigns and other tools, particularly measures designed to enhance public awareness, to fight discrimination. But the EU has been unable to go any further due to lack of a legal base. This led to discussion as to whether the European Union needs a bill of rights, and how respect for human rights can be enshrined in the Treaty. Although the Amsterdam Treaty has not provided the EU with a code of fundamental rights, it has made a clear statement in support of human rights.

What can the EU do to fight discrimination?

All the EU countries have provisions to combat discrimination, mostly in their constitution or in the form of

specific legislation. In future too, national governments will remain responsible for protecting their citizens against discrimination. However, in order to underpin the fundamental rights and freedoms on which the European Union is based, and taking account of the importance of free movement, the internal market and the EU enlargement, the EU is moving towards a pan-European strategy to combat discrimination. The basis for this is provided by the Amsterdam Treaty.

In 1999 the European Commission tabled a number of major proposals for specific measures under Article 13 with a view to changing the attitudes underlying discrimination. The first aspect of these measures is effective protection. The package of proposals contains an action programme against discrimination and two framework directives designed to ensure a common minimum legal standard throughout the EU for the fight against racism and against discrimination at work. The main issue is the importance and enforcement of the principle of non-discrimination. For example, the Commission has proposed that harassment at work should be regarded as indirect discrimination and therefore as unacceptable. In addition to these initiatives, the EU is also opening up the European Social Fund to action against discrimination, giving more scope to all social players.

How does the EU promote social inclusion?

Anti-discrimination policy is closely linked to the fight against social exclusion. The main victims of poverty and unemployment in the EU are those population groups which are often targets of derision, rejection or discrimination. They include women of different ethnic origin, older people and the disabled. Since the 1980s the EU has been committed to helping people on the fringe of society and will, in future, do its utmost to integrate the excluded. Regardless of the EU's economic success and despite the exemplary nature of some of the Member States' social protection systems, the number of people falling through the net has been increasing throughout the EU since the 1980s. Such people are dependent on State minimum income or on charity. Unemployment, alcohol and drug abuse, discrimination as a result of physical or mental disability, and the decline in the role of the family can all lead to exclusion from society.

In the past the EU has implemented a wide range of specific measures. Poverty programmes have helped promote the integration of disadvantaged people, and the Helios programme helped Member States and non-governmental organisations to tread new ground in their efforts to assist people with disabilities. Today the EU is committed to a broad strategy involving cooperation with Member States, non-governmental organisations and social partners. The aim is to tackle the problem at source and help people to help themselves.



Like equal opportunities for women and men, the needs of the disabled must form an integral part of all EU policies. So the EU is taking account of the fact that every 10th EU citizen of working age has a physical or mental disability. The European Social Fund and the European Employment Strategy are playing an increasingly important role in shaping a comprehensive integration policy. In addition, the EU intends to promote the integration of disadvantaged people through specific programmes and projects. For example, it has proposed an action programme for the integration of refugees and, on the basis of a new Article in the Amsterdam Treaty, will adopt concrete measures to combat social exclusion.

The EU fights discrimination based on, for example, sexual orientation, racial origin and religious outlook.

The way forward: European employment and social policy beyond 2000



The EU promotes employment and social protection for all citizens in the future knowledge-based society.

The outcome of the EU summit of March 2000 in Lisbon on economic reform, employment and social cohesion confirmed the commitment to a new economic and social agenda for the year 2000 and beyond. Europe must move forward in the knowledge-based economy and create an 'e-europe'. The Heads of State or Government agreed on a new strategic goal for the EU for the next decade: to become the most competitive and dynamic knowledge-based economy in the world, capable of sustaining economic growth with more and better jobs and greater social cohesion. They agreed that there shall be an EU summit each spring to examine economic and social questions and to ensure overall coherence and effective monitoring of progress.

In Lisbon the EU Member States promised each other to increase substantially their investment in education and to strengthen their cooperation to ensure that the possibilities offered by modern communication services would be accessible to all. They also put strong emphasis on the modernisation of the European social model and on the development of an active welfare state. For the first time ever, the conclusions give a high profile to social inclusion and the need for EU activity in this area. Steps will be taken to make a more decisive impact on the eradication of poverty by setting adequate targets to be agreed by the Council by the end of 2000.

The Lisbon summit also supported the idea that the EU in 2000 should adopt a new Social Policy Agenda. This framework decision will be the successor of the Social Action Programme 1998-2000. Its major mission will be to initiate a 'virtuous circle' by better linking action on employment, social protection, social inclusion, social dialogue, equal opportunities and anti-discrimination. It will also articulate how the European Social Fund will underpin policy, in particular the employment strategy.

It is hoped that this new agenda, which emphasises 'quality' as the driving force for a performing economy, more and better jobs and an inclusive society, will further consolidate the EU's efforts to promote employment, prosperity and social justice for all its citizens.

Further reading

Documents, news and publications on the subjects dealt with in this brochure can be found on the website of the European Commission's Directorate-General for Employment and Social Affairs:

europa.eu.int/comm/employment_social/index_en.htm

ESmail is a free, regular e-mail news service from the European Commission on employment and social affairs. It is currently available in English, French and German. If you would like to be on the mailing-list, simply send an e-mail to:

empl-esmail@cec.eu.int

Looking for information on freedom of movement? Consult the Europe Direct page on the Internet:

citizens.eu.int

Looking for a job in another EU country? Visit EURES at:

europa.eu.int/comm/employment_social/elm/eures

European Commission

European employment and social policy: a policy for people

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

2000 - 31 pp. - 16.2 x 22.9 cm

ISBN 92-828-8271-3

The past decade has seen a growing understanding in the European Union of the central role of employment and social policy. The European Employment Strategy, launched in 1997, is firmly under way, with the ambitious aim of providing European citizens with more and better jobs.

The European social model spans many areas: from education and training to employment; from welfare and social protection to dialogue between trade unions and employers; from health and safety at work to the fight against racism and discrimination.

Across the EU, employment and social policy reflect the conviction that we need strong competition between companies to improve productivity and growth, but that we also need strong solidarity between citizens to improve the conditions which generate a cohesive and inclusive society.

This brochure provides an insight into what the European Union is doing to help promote employment, prosperity and social justice for all its citizens.

Other information on the European Union

Information in all the official languages of the European Union is available on the Internet. It can be accessed through the Europa server (<http://europa.eu.int>).

By telephone: 0800 58 15 91 (United Kingdom).
1800 55 31 88 (Ireland)

Information and publications in English on the European Union can be obtained from:

EUROPEAN COMMISSION
REPRESENTATIONS

Representation in Ireland

18 Dawson Street, Dublin 2
Tel. (01) 662 51 13

Representation in the United Kingdom

Jean Monnet House, 8 Storey's Gate,
London SW1P 3AT
Tel. (0171) 973 19 92
www.cec.org.uk

Representation in Wales

4 Cathedral Road, Cardiff CF1 9SG
Tel. (01222) 37 16 31

Representation in Scotland

9 Alva Street, Edinburgh EH2 4PH
Tel. (0131) 225 20 58

Representation in Northern Ireland

Windsor House, 9/15 Bedford Street,
Belfast BT2 7EG
Tel. (01232) 24 07 08

Information services in the USA

2300 M Street, NW, Suite 707,
Washington DC 20037
Tel. (202) 862 95 00
305 East 47th Street, 3 Dag
Hammar skjöld Plaza,
New York, NY 10017
Tel. (212) 371 38 04

EUROPEAN PARLIAMENT
OFFICES

Office in Ireland

European Union House,
43 Molesworth Street, Dublin 2
Tel. (01) 605 79 00
Fax: (01) 605 79 99
E mail: EPDublin@europarl.eu.int

United Kingdom Office

2, Queen Anne's Gate, London SW1H 9AA
Tel. (0171) 227 43 00
Fax: (0171) 227 43 02
E-mail: EPLondon@europarl.eu.int

Office in Scotland

9 Alva Street, Edinburgh EH2 4PH
Tel. (0131) 225 20 58
Fax: (0131) 226 41 05

EN



The past decade has seen a growing understanding in the European Union of the central role of employment and social policy. The European Employment Strategy, launched in 1997, is firmly under way, with the ambitious aim of providing European citizens with more and better jobs.

The European social model spans many areas: from education and training to employment; from welfare and social protection to dialogue between trade unions and employers; from health and safety at work to the fight against racism and discrimination.

Across the EU, employment and social policy reflect the conviction that we need strong competition between companies to improve productivity and growth, but that we also need strong solidarity between citizens to improve the conditions which generate a cohesive and inclusive society.

This brochure provides an insight into what the European Union is doing to help promote employment, prosperity and social justice for all its citizens.

