

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Jovitos Kraukšlytės,
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

**Darbo jėgos migracija ir
darbuotojų – migrantų teisių užtikrinimas**

Vadovė: as. I. Povilaitienė

Recenzentas: lekt. dr. R. Stankevičius

Vilnius 2006

Turinys

Ižanga.....	3
1. Bendri su darbo jėgos migracija susiję klausimai.....	6
2. Darbo jėgos migracija ir darbuotojų – migrantų teisių apsauga Europos Sąjungoje, laisvas darbuotojų judėjimas.....	11
2.1. Laisvo darbuotojų judėjimo subjektai	14
2.2. Laisvo darbuotojų judėjimo turinys.....	17
2.2.1. Teisė įsidarbinti valstybių narių teritorijoje.....	17
2.2.2. Teisė laisvai judėti ir apsigyventi valstybės narės teritorijoje.....	20
2.2.3. Teisė pasilikti gyventi valstybės narės teritorijoje pasibaigus darbo jėgoje laikui.....	24
2.3. Diskriminacijos draudimas.....	26
2.4. Darbuotojų migrantų socialinė apsauga.....	30
2.5. Kitos darbuotojų migrantų teisės	35
2.6. Profesinių kvalifikacijų pripažinimas.....	38
2.7. Nustatyti pereinamieji laikotarpiai ir darbuotojų judėjimo apribojimai, taikomi Lietuvos Respublikos darbuotojams.....	41
3.1. Darbuotojų migrantų - trečiųjų šalių (ne Europos Sąjungos valstybių) piliečių statusas...49	
3.2. Darbo jėgos migracijos reglamentavimas Asociacijos susitarimuose su trečiosiomis šalimis.....	54
3.3. Europos Tarybos, TDO vaidmuo darbuotojų migrantų teisių užtikrinimo srityje.....	58
Išvados.....	61
Literatūros sąrašas.....	63
Santrauka.....	71
Summary.....	72

Ižanga

Nagrinėjamos temos aktualumas. Darbo jėgos migracija – tai tema, itin aktuali Lietuvai ir visai Europai tiek praktiniu, tiek teoriniu atžvilgiu. 2006 metai Europos Sąjungoje yra paskelbti darbuotojų mobilumo metais. Europos Sąjungos darbo rinkai būdingas aukštas nedarbo lygis tam tikruose sektoriuose, kai tuo tarpu kitur trūksta kvalifikuotų darbuotojų ir darbo jėgos. Didesnis profesinis mobilumas yra būtinas, jei Europa nori pasiekti savo tikslą sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų.¹

Lietuvai darbuotojų migracija yra itin aktuali tema, kadangi mūsų valstybė pasižymi itin dideliais darbuotojų emigracijos mastais. Statistikos departamento duomenimis nuo 1990 iki 2003 m. iš Lietuvos išvyko apie 303 000 gyventojų, o vien 2004 m. – 15165 gyventojai. Skaičiuojant atvykimo – išvykimo saldo, nuo 1990 iki 2003 m. iš Lietuvos išvyko 236500 žmonių daugiau negu atvyko. Tačiau reikia pažymėti, jog realus išvykusiųjų skaičius yra žymiai didesnis². Pavyzdžiui, Jungtinės Karalystės Vidaus reikalų ministerijos (angl. *Home Office*) duomenimis, po naujųjų narių priėmimo į Europos Sąjungą, 2004 m. gegužės – gruodžio mėnesiais, darbo leidimo paprašė 20095 lietuviai. Taigi pateikta statistika nors ir nepateikia labai tikslios situacijos, tačiau parodo, jog Lietuvos Respublika pasižymi dideliais darbo migracijos mastais ir kad ši tema iš tiesų verta gilesnės analizės ir tyrinėjimų.

Lietuva jau du metus yra Europos Sąjungos narė. Laisvo darbuotojų judėjimo srityje Lietuvai, kaip ir kitoms naujosioms narėms ne visos senosios valstybės atvėrė savo darbo rinkas. Šiais, 2006 metais pasibaigia pirmasis 2 metų pereinamasis laikotarpis, tikimasi, jog kitą trijų metų laikotarpį dauguma senųjų valstybių narių visiškai atvers savo darbo rinkas, ir Lietuvos Respublikos piliečiai galės laisvai įsidarbinti visose Europos Sąjungos valstybėse. Dėl to yra labai svarbu atskleisti, kokios laisvo darbuotojų judėjimo teisės yra suteikiamos darbuotojams migrantams ir kokias garantijas turi Lietuvos Respublikos piliečiai, išvykę dirbti į kitas Europos Sąjungos valstybes, taip pat kokią apsaugą privalome suteikti darbuotojams, atvykstantiems dirbti į Lietuvos Respubliką iš kitų šalių.

¹ Europos Sąjungos portalas. 2006 – *Europos darbuotojų mobilumo metai*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-18]. Prieiga per internetą:

<http://europa.eu.int/comm/employment_social/workersmobility_2006/index.cfm?id_page=22>

² Statistikos departamento duomenys nevisiškai tiksliai atskleidžia emigracijos mastus. Viena iš priežasčių, jog emigravusiais laikomi tik tie asmenys, kurie oficialiai pranešė apie savo išvykimą iš šalies. Daug išvykstančiųjų šio reikalavimo nesilaiko.

Darbo tikslas ir objektas. Šio darbo pagrindinis uždavinys yra išanalizuoti kokiomis sąlygomis darbuotojas gali išvykti dirbti į kitą valstybę, ir svarbiausia, kokios teisės yra suteikiamos darbuotojui migrantui. Pirmoje darbo dalyje nagrinėjami bendri su darbo migracija susiję klausimai. Vienas iš jų - taikytinos teisės klausimas, parodantis kur reikia ieškoti įtvirtintų darbuotojo migranto teisių ir jų apimties. Didžiausia ir svarbiausia šio darbo dalis yra skiriama darbuotojų migracijai Europos Sąjungos mastu. Tokį pasirinkimą lėmė tai, jog Lietuva yra Europos Sąjungos narė, Lietuvos Respublikos piliečių emigracijos kryptys yra nukreiptos būtent į Europos Sąjungos šalis. Taigi darbe analizuojama kas gali naudotis darbuotojų judėjimo laisve, kokias teises turi darbuotojas migrantas Europos Sąjungoje, kokie yra pagrindiniai principai, taikomi socialinės darbuotojų migrantų apsaugos srityje, kokie apribojimai taikomi Lietuvos Respublikai darbuotojų migracijos srityje. Trečioje darbo dalyje nagrinėjama trečiųjų šalių piliečių (ne Europos Sąjungos valstybių) įsidarbinimo reguliavimas ir tokių darbuotojų teisės Lietuvos Respublikoje. Darbo pabaigoje apžvelgiamos svarbiausios Asociacijos sutarčių nuostatos, susijusios su darbuotojų migracija ir jų teisinė reikšmė Lietuvai, taip pat Europos Tarybos ir Tarptautinės darbo organizacijos vaidmuo darbo migracijos srityje. Reikia pastebėti, jog magistro darbo tema suformuluota gana plačiai, dėl ko daug klausimų, nors ir susijusių su darbo migracija (darbuotojų šeimos narių teisės, darbuotojų komandiravimas, darbuotojų judėjimo laisvės apribojimai dėl viešosios tvarkos ir kt. pagrindų, nelegalus darbas), šiame darbe dėl ribotos darbo apimties nebus nagrinėjami.

Tyrimo metodai. Nagrinėjant darbuotojų migraciją ir darbuotojų migrantų teisių apsaugą, buvo taikomi įvairūs moksliniai metodai: loginės analizės, sisteminės analizės, lyginamasis, kalbinis (gramatinis), teleologinis, istorinis. Ypač dažnai naudotas lyginamasis metodas analizuojant ir lyginant Europos Bendrijos sutarčių, antrinės teisės aktų nuostatas ir Lietuvos Respublikos nacionalinius teisės aktus. Sisteminės analizės metodas naudotas analizuojant steigiamųjų sutarčių bei jas detalizuojančių reglamentų bei direktyvų nuostatas darbuotojų migracijos srityje. Įvairūs minėti tyrimo metodai buvo derinami analizuojant Lietuvos teisės atitiktis Bendrijos teisei problemas.

Darbo originalumas. Darbo originalumą lemia aktualūs pokyčiai darbo migracijos reglamentavime, į kuriuos buvo atsižvelgiama pasirenkant analizės aspektus. Analizuojami naujausi dokumentai, tokie kaip direktyvos, pradedamos taikyti šiais metais (2006 m.), Komisijos ataskaita apie pirmąjį 2 metų pereinamąjį laikotarpį darbuotojų migracijos srityje, valstybių narių pozicijos dėl apribojimų taikymo/netaikymo antrajam 3 m. pereinamajam laikotarpiui darbuotojams iš naujųjų valstybių narių, Užsieniečių teisinės padėties įstatymo

keitimo projektas. Šios sritys yra naujos ir mokslinių darbų šia tema nėra. Darbas originalus taip pat tuo, kad jame pateikiama nemažai statistinių duomenų.

Naudoti šaltiniai. Svarbiausi šaltiniai rašant darbą yra rašytinė teisė: pirminė ir antrinė Europos Sąjungos teisė, Lietuvos Respublikos įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Svarbią reikšmę analizuojant Bendrijų teisės turinį turi Europos Teisingumo Teismo praktika, aiškinanti, detalizuojanti bei konkretizuojanti reikalavimus valstybių narių teisei. Darbe taip pat remtasi mokslinė, ypač užsienio mokslininkų, literatūra. Dėl temos naujumo ir dinamiškumo daugelio duomenų šaltinis buvo internetiniai šaltiniai.

1. Bendri su darbo jėgos migracija susiję klausimai

Kalbant apie darbo jėgos migraciją bei darbuotojų mobilumą, galima išskirti du darbuotojų mobilumo aspektus: profesinį ir geografinį mobilumą. Profesinis mobilumas nurodo, kaip dažnai darbuotojai keičia darbą, o geografinis mobilumas susijęs su darbuotojų keliavimu iš vieno regiono į kitą toje pačioje šalyje arba keliavimu iš vienos šalies į kitą.¹ Tiek profesinis, tiek geografinis mobilumas yra teigiami reiškiniai, kadangi nedarbo lygis įvairiuose regionuose ir sektoriuose nėra tolygus, darbuotojų mobilumas padeda sumažinti kvalifikuotų darbuotojų ir darbo jėgos trūkumus. Vykstant globalizacijos procesams pastebimos darbuotojų migracijos didėjimo tendencijos. Tai padeda darbuotojams įgyti naujų žinių bei įgūdžių, kuriuos jie gali panaudoti grįžę į savo kilmės šalis. Darbuotojo migranto sąvoka pateikiama Europos konvencijoje dėl darbuotojų migrantų teisinio statuso², šios konvencijos kontekste darbuotojas migrantas reiškia susitariančios šalies pilietį, kuriam viena susitariančioji šalis leidžia pastoviai gyventi savo teritorijoje tam, kad jis galėtų dirbti apmokamą darbą. Kitaip tariant, darbuotojas migrantas yra asmuo, persikeliantis iš vienos valstybės į kitą dėl savo darbinės veiklos.

Migracija neabejotinai turi didelę įtaką šalies ūkio raidai. Ši įtaka gali būti tiek teigiama, tiek neigiama. Prie teigiamų pasekmių galima būtų priskirti nedarbo sumažėjimą, investicijų augimą, vidutinio darbo užmokesčio augimą, didesnę užimtumo lankstumą, darbo santykių harmonizavimą ir socialinio dialogo plėtrą. Migracijos neigiamos pasekmės gali pasireikšti tuo, jog gali imti trūkti kvalifikuotos darbo jėgos, sumažėti gamybos apimtys, išaugti pajamų diferenciacija, padidėti socialinė įtampa. Pažymėtina, jog nors kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas pats savaime vertintinas kaip neigiamas reiškinys, tačiau kai kurių mokslininkų teigimu, tam tikras kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas yra vertinamas kaip teigiamas veiksnys, skatinantis darbdavius efektyviau naudoti darbo jėgą ir didinti darbo našumą ir produktyvumą.³ Tokiai pozicijai pritaria darbo autorė, nes susidarius tokiai

¹ Europos sąjungos portalas 2006-ieji – *Europos darbuotojų mobilumo metai* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2004-03-26]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/comm/employment_social/workersmobility2006/about_lt.htm>

² 1977 m. lapkričio 24 d. Europos Tarybos konvencija dėl darbuotojų migrantų teisinio statuso. Europos sutarčių serija/93.

³ Boguslavas Ruževskis. Darbo ir socialinių tyrimų institutas *Lietuvos darbo migracijos iššūkiai*. Vilnius. 2006 m. kovo 17 d. pranešimas Seimo konferencijoje. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-03-31]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/docs2/SNNJIUOT.PPT#423.1>

situacijai (trūkstant kvalifikuotos darbo jėgos) darbdaviai yra labiau linkę gerinti darbuotojų darbo sąlygas, kelti jų atlyginimą ir kitaip skatinti jų motyvaciją dirbti toje įmonėje.

Vakarų Europoje 2002-2003 m. yra užregistruota apie 10,07 milijonų darbuotojų, iš kitų nei savo kilmės valstybių. Šis skaičius, palyginti su 1995 m. statistika, išaugo 38 procentais (1995 m. darbuotojų migrantų skaičius vakarų Europoje sudarė 7,29 milijonų). Tačiau šie skaičiai nereiškia tokio didelio darbuotojų migrantų skaičiaus išaugimo kaip atrodo. Tiesa, kai kuriose šalyse, ypač Airijoje, Šveicarijoje ir Jungtinėje Karalystėje ženkliai išaugo naujų darbuotojų iš užsienio, įvažiavusių į minėtas valstybes, skaičius. Vis dėlto pagrindinė priežastis, nulėmusi užsienio darbuotojų skaičiaus išaugimą pastaraisiais metais yra nelegalių darbuotojų „amnestija“ kai kuriose valstybėse (Italijoje, Ispanijoje, Portugalijoje, Graikijoje). Taigi jeigu minėta nelegalių darbuotojų grupė nebūtų buvusi įtraukta į statistiką, darbuotojų migrantų skaičius vakarų Europoje būtų pasikeitęs nežymiai. Kai kuriose valstybėse darbo jėgos iš užsienio skaičius sumažėjo (pvz. Vokietijoje), arba liko beveik nepakitęs kaip pvz. Prancūzijoje. Vokietijoje, Prancūzijoje, Italijoje ir Jungtinėje Karalystėje užregistruota 6,32 milijonai užsienio darbuotojų, tai sudaro 62,8 proc. visų vakarų Europoje dirbančių darbuotojų migrantų.

Užregistruotas darbo jėgos iš užsienio antplūdis (t. y. naujų darbuotojų iš kitų valstybių skaičius) pastaraisiais metais buvo palyginti nedidelis, daugiausiai minėtų darbuotojų priėmė Vokietija. (2003 m. - 502,7 tūkst). Tuo tarpu daugumoje vakarų Europos valstybių šie skaičiai per metus yra mažesni nei 20000. Daugumoje valstybių priimtų darbuotojų skaičius per metus yra didesnis 2003 m nei 1995 m. ir tik Vokietijoje ir Jungtinėje Karalystėje šie skaičiai ženkliai išaugo (pvz. Jungtinėje Karalystėje naujų užsienio darbuotojų skaičius išaugo nuo 51 tūkst. 1995 m. iki 80 tūkst. 2003 m.).

Po naujų valstybių įstojimo į Europos Sąjungą (toliau – ES) 2004 m., dauguma valstybių narių nustatė pereinamuosius laikotarpius laisvo darbuotojų judėjimo srityje, išskyrus Jungtinę Karalystę, Airiją ir Švediją. Jungtinės Karalystės vyriausybė įvedė naują Darbuotojų registravimo sistemą (angl. *Worker Registration Scheme* – WRS), kuri pradėjo veikti 2004 m. pavasarį. Per gegužės – rugsėjo mėnesius (2004 m.) buvo užregistruota 87 220 darbuotojų paraiškų, iš kurių 92,6 proc. buvo patenkinti. Daugiau nei pusę pareiškėjų sudarė Lenkijos piliečiai, antroje vietoje – Lietuvos piliečiai. Beveik visos paraiškos buvo nekvalifikuotam darbui: darbui fabrike (16,3 %), virtuvės darbuotojams – padėjėjams (7,2%), padavėjoms/ams (6,5 %), pakuotojams (5,4 %), valytojams (5,1 %), ūkio darbuotojams (5,1 %). Tačiau ne visi užsiregistravę buvo naujai atvykę darbuotojai. Naujai atvykusieji sudarė

tik 55,3 % užsiregistravusių, taigi dauguma jų jau buvo Jungtinėje Karalystėje, kai kurie iš jų ilgą laiką. Sunku pasakyti, kiek tiksliai, tačiau manoma, kad dauguma iš šių asmenų dirbo nelegaliai. Taigi nauja sistema buvo legalizuotas tūkstančių asmenų darbas.¹

Kalbant apie Lietuvos Respublikos piliečių, išvykusių dirbti į kitas šalis, statistiką, reikia pastebėti, jog yra sunku nustatyti tikslų išvykusiųjų skaičių. Paradoksalu, tačiau lengviau nustatyti, kiek ir iš kokių šalių yra atvykusių asmenų dirbti Lietuvos Respublikoje, nei kiek Lietuvos Respublikos piliečių yra išvažiavę dirbti į kitas valstybes. Problemos kyla sprendžiant, kurias asmenų kategorijas įtraukti, kokius šaltinius naudoti. 1998 metais buvo priimtas Gyvenamosios vietos deklarovimo įstatymas². Jis nustatė, kad asmenys, išvykstantys iš nuolatinės gyvenamosios vietos ilgesniam kaip 6 mėn. laikotarpiui, turi deklaruoti savo išvykimą. Deja, ne visi išvykusieji pakluso šiam reikalavimui, dėl ko neįmanoma tiksliai pasakyti, kiek Lietuvos Respublikos piliečių po nepriklausomybės atkūrimo yra išvykę iš Lietuvos. Įvairūs šaltiniai nurodo įvairius skaičius. 2004 metais Seimas priėmė Gyvenamosios vietos deklarovimo įstatymo papildymą, suteikiant galimybę užsienio valstybėse gyvenantiems LR piliečiams apie gyvenamosios vietos pakeitimą deklaruoti per Lietuvos Respublikos diplomatinės atstovybes ir konsulines įstaigas užsienio valstybėse.³ Migracijos tarnybų duomenimis⁴, 2003 m. 10 725 Lietuvos piliečiai išvyko gyventi į užsienio valstybes, 2004 m. šis skaičius išaugo iki 13 249. Daugiausia lietuvių 2004 m. išvyko į Didžiąją Britaniją (3 472), JAV (2 879), Vokietiją (1 613), Airiją (1 036).

Darbuotojams migrantams taikytina teisė

Prieš pradėdant analizuoti darbuotojų migrantų teises, visų pirma svarbu atsakyti į klausimą, kokia teisė yra taikytina darbo santykiams. Tik atsakius į šį klausimą galima nustatyti darbuotojo migranto teises ir jų apimtį. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas⁵

¹ Salt J. *Current trends in international migration in Europe*. Council of Europe publishing. 2005 m. P. 36–37.

² 1998 m. liepos 2 d. Lietuvos Respublikos gyvenamosios vietos deklarovimo įstatymas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 66-1910.

³ Danutė Budreikaitė ir LR Seimo Europos informacijos centras. *Diskusija dėl Europos Komisijos žaliosios knygos dėl ES požiūrio į ekonominės migracijos valdymą*. Seminaro medžiaga. 2005-10-14, Vilnius. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2004-04-10]. Prieiga per internetą:

[http://www.migracija.lt/MD/Informac/Zalioji%20knyga%20\(2005%2010%2012%20prane%C5%A1imas\).htm](http://www.migracija.lt/MD/Informac/Zalioji%20knyga%20(2005%2010%2012%20prane%C5%A1imas).htm)

⁴ Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos. 2004 m. *Migracijos metraštis*. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2004-04-10]. Prieiga per internetą:

<http://www.migracija.lt/MD/metrastis.htm>

⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Patvirtintas 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. IX-926. Žin., 2002, Nr. 64-2569.

įtvirtina bendrą taisyklę, kad Lietuvos Respublikos darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai yra taikomi darbo santykiams Lietuvos Respublikos teritorijoje, nepaisant to, ar darbuotojas dirba Lietuvoje, ar pagal darbdavio pavedimą užsienyje (Darbo kodekso 5 str. 1 d.). Darbo santykiai laivuose ir lėktuvuose reguliuojami taikant Lietuvos Respublikos teisės aktus, jeigu tie laivai ar lėktuvai plaukioja arba skraido su Lietuvos valstybės vėliava arba yra paženklinėti Lietuvos simboliais. Darbui kitose transporto priemonėse taikomi Lietuvos Respublikos darbo teisė, jeigu darbdaviai, kuriems nuosavybės teise priklauso šios transporto priemonės, priklauso Lietuvos Respublikos jurisdikcijai.

Kaip jau minėta, pagrindinis principas, taikomas nustatant taikytinos teisės klausimą, kai šalys nėra dėl to susitarę, yra valstybės, kurioje atliekamas darbas, teisė. Jeigu darbuotojas nedirba nuolat nė vienoje valstybėje, taikoma tos valstybės, kurioje yra darbdavio vieta (buveinė), darbo teisė. Pagaliau gali atsitikti taip, kad nustačius taikytiną teisę paaiškėja, kad darbo santykiai yra labiau susiję su kita valstybe, tokiu atveju yra taikoma tos kitos valstybės, su kuria darbo santykiai labiausiai susiję, darbo teisė (Darbo kodekso 7 str.).

Darbo kodekso 6 str. 1 d. įtvirtinta, kad darbo santykiams, turintiems užsienio elementą, užsienio valstybės teisė gali būti taikoma trimis pagrindais: kai tai nustato Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, Lietuvos Respublikos įstatymai ar darbo sutarties šalių susitarimai.

Atsižvelgiant į silpnesnę darbuotojo padėtį, Darbo kodekse (6 str.) įtvirtinama, jog nepaisant šalių pasirinktos taikytinos teisės, darbuotojo atžvilgiu bus taikomos imperatyvios Lietuvos Respublikos darbo teisės normos. Užsienio teisė taip pat nebus taikoma, jeigu jos taikymas prieštarautų Lietuvos Respublikos Konstitucijos bei kitų įstatymų įtvirtintai viešai tvarkai. Tokiais atvejais bus taikomi Lietuvos Respublikos darbo įstatymai. Nepaisant šalių pasirinktos teisės, darbuotojo apsaugos srityje nenustoją galioti imperatyvios teisės normos tos valstybės, kurios darbo įstatymai būtų taikomi nesant šalių susitarimo dėl taikytinos teisės (Darbo kodekso 7 str. 1 d.).

Kalbant apie tarptautines sutartis, kaip šaltinius, įtvirtinančius nuostatas dėl taikytinos darbo teisės, reikia pastebėti, kad tokių sutarčių nėra daug¹. Dar visai neseniai, 2006 m. kovo 30 d. Lietuva ratifikavo Konvenciją dėl sutartinėms prievolėms taikytinos

¹ Darbo autorei pavyko rasti tik vieną tokią sutartį: Lietuvos Respublikos ir Lenkijos Respublikos sutartis dėl teisinės pagalbos ir teisinių santykių, civilinėse, šeimos, darbo ir baudžiamosiose bylose. Valstybės Žinios. 1994, Nr. 14-234.

teisės¹, pasirašytą 1980 m. Romoje, kuri taikoma tarp Europos Bendrijos (toliau – EB) valstybių narių. Ši konvencija įtvirtina šalių autonomijos principą, t.y. šalių teisę pasirinkti taikytiną teisę ir tik nesant šalių susitarimo taikomos taisyklės, pagal kurias nustatoma taikytina teisė. Tai svarbus tarptautinės teisės šaltinis, harmonizuojantis sutartinėms prievolėms taikytiną teisę tarp Europos Sąjungos valstybių narių.

Pagal šios konvencijos 6 straipsnį, individualioms darbo sutartims taikomas bendras taikytinos teisės pasirinkimo laisvės principas. Pasirinkimas turi būti aiškiai išreikštas sutarties sąlygose arba nustatomas pagal faktines bylos aplinkybes. Įtvirtinama, jog nepaisant šalių pasirinkimo darbuotojas turi teisę į apsaugą, numatytą tos valstybės teisės normose, kurios teisė būtų taikoma nesant šalių pasirinkimo. Nesant šalių taikytinos teisės pasirinkimo, darbo santykiams taikoma tos valstybės, kurioje darbuotojas paprastai dirba, teisė. Jei darbuotojas pastoviai nedirba vienoje valstybėje, taikoma valstybės, kurioje yra darbdavio buveinė, teisė. Tačiau jeigu iš aplinkybių visumos galima daryti išvadą, kad sutartis yra labiau susijusi su kita valstybe, tokiu atveju taikoma tos valstybės teisė. Taigi atsižvelgiant į šias taikytinos teisės nustatymo taisyklės pagal 1980 m. Konvenciją dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės, galime daryti išvadą, jog nustatytos taisyklės iš esmės atitinka Darbo kodekse numatytas taikytinos teisės nustatymo taisykles, dėl ko neturėtų kilti didelių sunkumų pradedant taikyti šios sutarties nuostatas.

Pabaigai aptarkime normų konkurencijos klausimą, kada materialios Bendrijos teisės normos, nustatančios darbuotojo migranto statusą skiriasi nuo teisinio reguliavimo, nustatyto nacionaliniuose teisės aktuose. Vienas iš esminių Europos Sąjungos teisinės sistemos bruožų yra Bendrijos teisės normų viršenybė valstybių narių nacionalinės teisės normų atžvilgiu. Be to, Bendrijų teisė yra tiesiogiai veikianti ir tiesiogiai taikoma. Europos Bendrijų teisės viršenybės principas yra išplėtotas Europos Teisingumo Teismo praktikoje, šis principas yra taikomas tiek pirminei, tiek antrinei teisei. Taigi, jeigu tam tikra Lietuvos Respublikos įstatymo (ar kito teisės akto) nuostata prieštarautų Europos Bendrijų teisinėms nuostatoms, dėl ko būtų pažeidžiami darbuotojo migranto interesai, tokia nacionalinės teisės norma neturėtų būti taikoma ir turėtų būti kuo greičiau panaikinama. Dėl Bendrijos teisės

¹ 2003 03 30 Įstatymas dėl Konvencijos dėl Čekijos Respublikos, Estijos Respublikos, Kipro Respublikos, Latvijos Respublikos, Lietuvos Respublikos, Vengrijos Respublikos, Maltos Respublikos, Lenkijos Respublikos, Slovėnijos Respublikos ir Slovakijos Respublikos prisijungimo prie Konvencijos dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės, pateiktos pasirašyti 1980 m. birželio 19 d. Romoje, ir prie Pirmojo ir Antrojo protokolų dėl Europos Bendrijų Teisingumo Teismo įgaliojimų aiškinti šią konvenciją ratifikavimo. (Konvencija dar nėra skelbta).

tiesioginio veikimo ir taikymo darbuotojas migrantas gali remtis šiomis nuostatomis tiesiogiai teisme ir prieš trečiuosius asmenis. Lietuvai, kaip Europos Sąjungos narei, pirminių Sutarčių nuostatos yra privalomos nuo įstojimo dienos, išskyrus pereinamojo laikotarpio nuostatas, numatytas Stojimo akte (Stojimo akto IX priede). Reglamentai taip pat yra taikomi ir veikia tiesiogiai nuo įstojimo dienos, jiems įgyvendinti nereikia priimti nacionalinių teisės aktų. Direktyvas valstybės narės privalo per nustatytą laikotarpį perkelti į savo nacionalinę sistemą. Jeigu valstybė šios pareigos neįvykdo ir tai pažeidžia darbuotojo migranto teises, toks asmuo gali tiesiogiai remtis neįgyvendintomis direktyvos nuostatomis, jeigu šios nuostatos atitinka tiesioginio veikimo (*self-executing*) kriterijus.

2. Darbo jėgos migracija ir darbuotojų – migrantų teisių apsauga Europos Sąjungoje, laisvas darbuotojų judėjimas

Teisinis režimas, taikomas Europos Sąjungos valstybėse narėse kitų valstybių narių darbuotojams iš esmės skiriasi nuo teisinio režimo, kuris taikomas darbuotojams iš trečiųjų šalių (ne Europos Sąjungos valstybių narių). Darbuotojams migrantams iš ES valstybių narių, judantiems Bendrijos ribose, taikomos laisvo asmenų (šiuo atveju darbuotojų) judėjimo nuostatos. Atsižvelgiant į tai, jog Lietuvos Respublika yra Europos Sąjungos narė, ir mūsų šalies piliečiai naudojami šiuo principo suteikiamomis laisvėmis (su tam tikrais laikiniais apribojimais) šiame darbe daugiausia dėmesio yra skiriama darbo jėgos migracijai Europos Sąjungoje ir darbuotojų migrantų iš ES valstybių teisių užtikrinimui.

Europos Teisingumo Teismas (toliau – ETT) yra pripažinęs darbuotojų judėjimo laisvę fundamentaliu Bendrijos teisės principu.¹ 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje ir 2000 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje šios laisvės pripažintos pagrindinėmis socialinėmis žmogaus teisėmis.

Laisvas asmenų judėjimas yra vienas iš Europos Bendrijos steigimo sutarties² pagrindų. Tai atspindi šios Sutarties 2 ir 3 (1 d. c) p.) straipsniai, kuriuose numatyta, kad Bendrija, įkurdamą bendrąją rinką, kelia sau uždavinį visoje Bendrijoje skatinti darnią, subalansuotą ir tolygią ekonominės veiklos plėtrą, aukšto lygio užimtumą ir socialinę

¹ Europos Teisingumo Teismo 1986 m. liepos 3 d. sprendimas byloje 66/85, *Lawrie v. Blum*.

² 2002 12 24 Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis. Valstybės žinios, 2004, Nr. 2-2.

apsaugą, valstybių narių socialinę sanglaudą bei solidarumą. Įgyvendindama šiuos uždavinius Bendrija veikia vidaus rinkos srityje, pasižyminčioje kliūčių laisvam prekių, asmenų, paslaugų ir kapitalo judėjimui tarp valstybių narių panaikinimu. Taigi laisvas asmenų judėjimas kartu su steigimosi laisve sudaro svarbiausią asmenų judėjimo laisvės, vienos iš keturių pagrindinių bendrosios rinkos laisvių, elementą.

Europos Sąjungoje taikomas laisvo asmenų judėjimo principas su tam tikromis išimtimis ir apribojimais iš esmės yra taikomas visose valstybėse narėse visų profesijų darbuotojams. Toks taikymas skiriasi nuo daug siauresnių laisvo asmenų judėjimo teisių, numatytų 1951 m. Europos anglies ir plieno steigimo sutartyje¹ ir 1957 m. Europos atominės energijos bendrijos steigimo sutartyje², kuriose laisvas asmenų judėjimas buvo užtikrinamas atitinkamai tik darbuotojams anglies ir plieno pramonės bei branduolinės energetikos srityse.

Laisvas darbuotojų judėjimas yra detalizuojamas Europos Bendrijos steigimo sutarties III antraštinės dalies (laisvas asmenų, paslaugų ir kapitalo judėjimas) 1 skyriuje (darbuotojai) 39 – 42 straipsniuose. 39 str. pirmojoje dalyje įtvirtinama darbuotojų judėjimo laisvė Bendrijoje. Ši judėjimo laisvė reiškia, kad įdarbinimo, darbo užmokesčio ir kitų darbo ir užimtumo sąlygų atžvilgiu panaikinama bet kokia valstybių narių darbuotojų diskriminacija dėl pilietybės (39 str. 2 d.). Šio straipsnio 3 dalis konkretizuoja darbuotojų judėjimo laisvę nurodant, kokias konkrečias teises turi darbuotojas migrantas:

- a) priimti faktiškai pateiktus pasiūlymus įsidarbinti;
- b) šiuo tikslu laisvai judėti valstybių narių teritorijoje;
- c) apsigyventi bet kurioje valstybėje narėje siekiant dirbti pagal tos valstybės piliečių įsidarbinimą reglamentuojančius įstatymus ir kitus teisės aktus;
- d) laikantis Komisijos įgyvendinimo reglamentuose nustatytų sąlygų, pasilikti gyventi valstybės narės teritorijoje pasibaigus darbo jorje laikui.

Pažymėtina, kad laisvo darbuotojų judėjimo nuostatos netaikomos darbui valstybės tarnyboje. 40 Bendrijos steigimo sutarties straipsnyje yra įtvirtinta Tarybos teisė leisti direktyvas ir priimti reglamentus, įgyvendinančius laisvo darbuotojų judėjimo principą. Svarbiausi Bendrijos antrinės teisės šaltiniai nagrinėjamoje srityje yra šie:

- 1968 m. spalio 15 d. Tarybos reglamentas 1612/68 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje;

¹ 1951 m. balandžio 18 d. Europos anglies ir plieno bendrijos steigimo sutartis. Nr. 11951Kr.

² 1957 03 25 Europos atominės energetikos bendrijos steigimo sutartis (EURATOM). 11957Ar.

- 1970 m. birželio 29 d. Komisijos reglamentas 1251/70 dėl darbuotojų teisės pasilikti valstybės narės teritorijoje, pasibaigus darbui joje;
- 1964 m. vasario 25 d. Tarybos direktyva 64/221/EEB dėl užsienio piliečių judėjimo ir apsigyvenimo specialiųjų priemonių, pagrįstų viešąja tvarka, visuomenės saugumu ar visuomenės sveikata, derinimo;
- 1968 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 68/360 dėl valstybių narių darbuotojų bei jų šeimų judėjimo ir teisės apsigyventi Bendrijoje apribojimų panaikinimo;
- 1990 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 90/364/EEB dėl teisės apsigyventi;
- 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento kartu su Taryba direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimoms narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje, kuri panaikina direktyvas 64/221/EEB, 68/360/EEB, 72/194/EEB, 73/148/EEB, 75/34/EEB, 75/35/EEB, 90/364/EEB, 90/365/EEB ir 93/96/EEB.

Mastrichto sutartimi¹ įvesta Europos Sąjungos pilietybė, kurios esminė sudedamoji dalis yra laisvas asmenų judėjimas. 2000 m. priimant Nicos sutartį², kartu buvo priimta ES pagrindinių teisių chartija. Ji buvo įtraukta į Sutartį dėl Konstitucijos Europai³ ir tapo sudedamąja jos dalimi. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje (Konstitucijos Europai 75 str. 2 d.) įtvirtinta kiekvieno Sąjungos piliečio teisė ieškoti darbo ir dirbti bet kurioje valstybėje narėje. Detaliai darbuotojų judėjimo laisvė reglamentuota III-ioje dalyje, skirtoje Sąjungos politikai ir jos funkcionavimui. Iš esmės antro skirsnio 133 straipsnis atkartoja EB sutarties 39 straipsnio nuostatas. Konstitucija Europai nėra įsigaliojusi, tai atsitiks tuomet, kai jai pritaris visos valstybės narės.

2003 balandžio 16 d. Lietuva, kaip ir kitos 9 naujosios ES narės pasirašė Stojimo sutartį⁴ su Europos Sąjunga. Po metų, 2004 m. gegužės 1 d. Lietuvos Respublika tapo Europos Sąjungos nare. Įsigaliojus stojimo sutarčiai, Lietuva tapo ne tik ES nare, bet ir steigiamųjų sutarčių šalimi. Lietuva yra pilnateisė ES narė, ji įgyja visas teises ir pareigas, kylančias iš sutarties lygiai su senosiomis valstybėmis narėmis. Visos išimtys iš bendro narystės nediferencijavimo principo yra įtvirtintos Stojimo sutartyje. Taigi ši sutartis yra labai svarbi ir šiame darbe nagrinėjamai temai, nes joje įtvirtinti Lietuvos Respublikos darbuotojų

¹1992 02 07 Europos sąjungos sutartis (Mastrichto sutartis). OL, 1992 C 191, p. 1.

²2001 02 26 Nicos sutartis, iš dalies pakeičianti Europos Sąjungos sutartį, Europos Bendrijų steigimo sutartis ir tam tikrus su jomis susijusius aktus. OL, 2001 C 80, p. 1.

³Europos Sąjungos Sutartis dėl Konstitucijos Europai. OL, 2004 C 310. Liuksemburgas: Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras, 2005.

⁴2003 04 16 Lietuvos stojimo į Europos Sąjungą sutartis. Valstybės žinios, 2004 01 02, Nr. 1-1.

migracijos Europos Sąjungoje ypatumai. Sutarties nuostatomis bus remiamasi nagrinėjant pereinamuosius laikotarpius, nustatytus Lietuvai darbuotojų judėjimo srityje.

2.1. Laisvo darbuotojų judėjimo subjektai

Kalbant apie darbuotojų migraciją Europos Sąjungoje svarbu apibrėžti tą ratą asmenų, kurie gali naudotis darbuotojų judėjimo laisve. Darbuotojų judėjimo laisvė pagal EB sutarties 39 (buv. 48) straipsnį taikoma tik Europos Sąjungos valstybių narių *piliečiams*. Taigi Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, Lietuvos Respublikos piliečiams galioja šis principas, tačiau su nustatytais tam tikrais laikiniais šio principo apribojimais, kurie bus aptariami tolesnėje šio darbo eigoje.

EB sutarties 39 straipsnis, įtvirtinantis darbuotojų judėjimo laisvę (ta pati sąlyga taikoma taip pat ir kitoms bendrosios rinkos laisvėms) taikomas tik tais atvejais, kai egzistuoja vadinamasis „bendrijos elementas“ – darbuotojų judėjimo laisvė įgyvendinama ne valstybės narės viduje, o Bendrijos mastu, tai yra valstybės narės pilietis turi santykių su kita valstybe nare. Taigi darbuotojų judėjimo laisvę įtvirtinančia Bendrijos teise Lietuvos Respublikos piliečiai galės remtis kitos valstybės narės, bet ne Lietuvos Respublikos atžvilgiu. Tačiau ši taisyklė gali turėti išimčių. Kalbame apie grįžimo ir išvykimo atvejus. Išimtis grįžimo atveju susidaro tada, kai valstybės vidaus pilietis, ilgą laiką nebuvo savo kilmės valstybėje, ketina grįžti, jam yra trukdoma remiantis jo kilmės valstybės taisyklėmis (pavyzdžiui nėra pripažįstami kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje įgytas diplomatas arba atsisakoma išduoti leidimą apsigyventi jo sutuoktiniui, kuris yra trečiosios valstybės pilietis)¹. Išimtis išvykimo atveju susidaro kai kilmės valstybė trukdo savo piliečiui išvykti, neišduodama reikalingų dokumentų ir pan. Taigi tokiais atvejais valstybės kilmės piliečiai (Lietuvos Respublikos piliečiai) savo pilietybės valstybės (Lietuvos Respublikos) atžvilgiu galėtų remtis laisvo asmenų judėjimo nuostatomis.

Kitas reikalavimas, keliamas laisvo darbuotojų judėjimo subjektų ratui, yra jog EB sutarties 39 (buv. 48) str. gali būti taikomas tik *darbuotojams*. Iškyla klausimas, kokiais kriterijais reikia remtis, nustatant kas yra darbuotojas ir kur tų kriterijų reikia ieškoti: Lietuvos darbo teisėje ar Europos Sąjungos teisėje? Darbuotojo sąvoka EB sutartyje nėra apibrėžta.

¹ 1997 m. birželio 17 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje *Singh v. the Queen*. C-65/95.

Šiuo klausimu ne kartą yra pasisakęs Europos Teisingumo Teismas. Teismas pabrėžė, kad darbuotojo sąvoka turi būti suprantama plačiai tam, kad būtų užtikrintas vieningas Bendrijų teisės interpretavimas visose Europos Sąjungos šalyse. Asmuo turi būti priskiriamas darbuotojui remiantis objektyviais kriterijais. „Europos Bendrijų teisingumo teismas darbuotojais laiko asmenis, kurie per tam tikrą laiką atlieka veiklą, susijusią su vadovybės nurodymais, ir už šią veiklą gauna nustatytą atlyginimą. Iš to aišku, kad asmuo atlieka nesavarankišką veiklą, kuri sudaro ekonominio gyvenimo dalį ir yra atlyginama.“¹

Taigi „darbuotojas“ turi būti apibrėžiamas remiantis Bendrijos teise, o ne Lietuvos darbo teise (ar kita valstybės narės teise). Taip siekiama neleisti valstybei narei atsisakyti taikyti Bendrijos teisės normas tam tikrai asmenų grupei, motyvuojant tuo, kad jos neapima pačios valstybės narės suformuluota darbuotojo sąvoka. Ar asmuo bus laikomas darbuotoju, ar ne, vertinama kiekvienu konkrečiu atveju, remiantis objektyviais kriterijais. *Levin*² byloje Teismas išplėtojo, kad atliekamas darbas turi būti tikras (neapsimėtinis) ir efektyvus (angl. *genuine and effective*), taip pat neturi būti pašalinis ar pagalbinis (angl. *marginal and ancillary*).

Svarbi sąlyga, taikoma darbuotojui, yra paklusimas kito asmens nurodymams. Ši sąlyga leidžia darbo santykius atriboti nuo kitų panašių civilinių atlygintinių santykių, kuriems EB sutartyje yra numatytas skirtingas režimas. Bendrijos teisėje yra aiškiai skiriama nesavarankiškai dirbančių asmenų (darbuotojų) veikla (EB sutarties 39 ir 40 str. (buvę 48 ir 49 str.)) nuo savarankiškai dirbančių asmenų judėjimo, kuriam taikomos steigimosi teisės nuostatos (EB sutarties 43 – 48 str. (buvę 52 – 58 str.)) ir paslaugų judėjimo laisvės (EB sutarties 49 – 55 (buvę 59 – 66 str.)).

Europos Teisingumo Teismas pripažino, kad laisvas darbuotojų judėjimo principas taip pat taikomas tais atvejais, kai dirbama ne visą darbo dieną³, arba gaunamas atlyginimas yra mažesnis už nustatytą tos šalies minimumą⁴. Darbo veikla taip pat pripažintina profesionalių sportininkų veikla⁵.

„Nors EB sutarties 39 str. tiesiogiai taikomas jau susiradusiems darbą kitoje valstybėje narėje darbuotojams, Europos Teisingumo Teismas praplėtė darbuotojo sąvoką,

¹ Europos Sąjungos Teisė ir Lietuva. Vilnius, Justitia 2001. P.291

² Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje 53/81 *Levin v Secretary of State for Justice*. (1982) ECR 1035.

³ Europos Teisingumo Teismo 1992 m. vasario 29 d. sprendimas byloje 357/89 *Raulin*. (1992) ECR 1027.

⁴ Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje 53/81 *Levin v Secretary of State for Justice*. (1982) ECR 1035.

⁵ Europos Teisingumo Teismo 1995 m. sprendimas byloje 415/93 *Bosman v. Belgan FA*, ECR 04921.

įtraukiant į ją ieškančius darbo asmenis, bet ne tuos, kurie prarado darbą.“¹ Periodas, kurį leidžiama darbuotojui pasilikti šalyje ieškoti darbo priklauso nuo tos šalies vidaus taisyklių, bet pagal EB teisę darbuotojams turi būti leidžiama ieškoti darbo toje šalyje ne mažiau kaip tris mėnesius. Tačiau jeigu asmuo, ieškantis darbo valstybėje narėje, pasibaigus 3 mėnesių periodui (arba ilgesniam terminui, jei toks nustatytas toje valstybėje), gali parodyti, jog jis ar ji turi realią galimybę būti įdarbintas toje valstybėje, tokiu atveju šis asmuo negali būti išsiųstas. Pavyzdžiui, *Commission v. Belgium*² byloje Teismas nusprendė, jog Belgijos teisė, pagal kurią darbo ieškantis asmuo pasibaigus 3 mėnesių terminui iš karto turi palikti šalį, pažeidžia 48 straipsnį (dabartinį 39 str.).

Europos Bendrijos steigimo³ sutarties 39 str. (ex. 48 str.) 4 dalyje numatyta, kad šio straipsnio nuostatos, užtikrinančios darbuotojų judėjimo laisvę, netaikomos darbu valstybės tarnyboje. Kaip ir kalbant apie darbuotojo sąvoką, iškyla klausimas kuo remiantis reikėtų aiškinti valstybės tarnybos sampratą, ES teise ar Lietuvos nacionaliniais įstatymais? Europos Teisingumo Teismas ne kartą pažymėjo, jog valstybės tarnybos sąvokos nereikėtų aiškinti plačiai, priešingu atveju valstybės narės galėtų išvengti draudimo diskriminuoti dėl pilietybės, priskiriant tam tikras darbuotojų kategorijas prie valstybės tarnautojų. Tokia situacija susidarė *Commission v. Belgium* byloje⁴. Pagal Belgijos įstatymus, „valstybinės tarnybos pareigybės“ galėjo užimti tik Belgijos piliečiai. Tačiau ši pareigybė apėmė labai platų asmenų ratą, įskaitant medicinos seseris, vandentiekio darbininkus, elektrikus ir architektus. Teismas šioje byloje išaiškino, kad terminas „valstybės tarnyba“ kyla ne iš valstybės narės, bet iš bendrijos teisės, o EB sutarties 48 str. (dabartinio 39 str.) 4 d. numatyta išimtis apima tik tokias pareigybės, kurios susijusios su valstybės interesų gynimu. Teismo nuomone, vandentiekio darbininkai, elektrikai ir kiti panašių kategorijų asmenys neatlieka tokių svarbių funkcijų. Kituose sprendimuose ETT pripažino, jog nepaisant valstybėje nustatyto klasifikavimo, į valstybės tarnautojų ratą 39 str. 4 d. prasme nepatenka medicinos seserys⁵, mokyklų mokytojai⁶, universitetų dėstytojai⁷.

39 str. 4 d. numatyta išimtis apskritai nedraudžia kitų valstybių narių piliečiams užsiimti veikla valstybės tarnyboje, tačiau suteikiama teisė valstybėms narėms riboti

¹ C.Barnard. *EC Employment Law*. Oxford 2000. P. 135.

² Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-344/95 *Commission v. Belgium* [1997] ECR I-1035.

³ Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis. Valstybės žinios, 2004, Nr. 2-2.

⁴ Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje 149/79 *Commission v. Belgium*. [1980] ECR 3881.

⁵ Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje 307/84 *Commission v. France* byloje [1986] ECR 1725.

⁶ Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje 66/85 *Lawrie-Blum v. Land Baden Wurttemberg* [1986] ECR 2121.

⁷ Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje 33/88 *Allue and Coonan* [1989] ECR 1591.

galimybę eiti tam tikras pareigas. Tokia darbuotojų laisvo judėjimo išlyga valstybės narės siekia apsaugoti savo vidaus ir išorės saugumą, išlaikydamos teisę svarbiausias valstybės valdymo funkcijas pavesti vykdyti tik savo valstybių piliečiams. Prie tokių funkcijų vykdymo galima būtų priskirti veiklą karinėse pajėgose, policijoje, teisingumo vykdymo, mokesčių administravimo, diplomatijos įstaigose, vietinių valdžios institucijų ir kitą panašią veiklą.

2.2. Laisvo darbuotojų judėjimo turinys

2.2.1. Teisė įsidarbinti valstybių narių teritorijoje

„Svarbiausia norma, kurią įtvirtina EB sutarties 39 straipsnis, yra darbuotojų teisė laisvai įsidarbinti visų valstybių narių teritorijoje (EB sutarties 39 str. 1 ir 2 d.), įskaitant teisę priimti faktinius pasiūlymus įsidarbinti (EB sutarties 39 str. 3 d. a) p.)“.¹ Lietuvos Respublikai šioje srityje (darbuotojų patekimui į rinką) yra nustatyti tam tikri laikini apribojimai. Šie klausimai bus nagrinėjami darbo eigoje, o šioje vietoje teisė įsidarbinti bus nagrinėjama neatsižvelgiant į naujosios narės nustatytus apribojimus.

Kalbant apie teisę įsidarbinti, kaip vieną iš laisvo darbuotojų judėjimo turinio elementų, svarbu pastebėti, kad EB steigimo sutarties 39 str. kalba apie teisę priimti faktiškai pateiktus pasiūlymus įsidarbinti (39 str. 3 d. a) p.). Aiškinant šią nuostatą lingvistiškai atrodytų, jog darbuotojas migrantas, norėdamas įsidarbinti, turi turėti darbo pasiūlymą prieš persikeldamas į kitą valstybę. Tačiau toks aiškinimas neabejotinai apsunkintų naudojimąsi laisvo darbuotojų judėjimo teise. Tai patvirtina ir Europos Teisingumo Teismo praktika. *Antonissen* byloje² Teismas aiškiai atmetė argumentą, kad EB Sutarties 39 str. taikomas tik tiems darbuotojams, kurie priima faktiškai pateiktus darbo pasiūlymus. Toks interpretavimas atimtų iš valstybės narės piliečio teisę laisvai judėti ir pasilikti kitos valstybės narės teritorijoje turint tikslą ieškoti darbo. *Antonissen* byloje vietinis teismas nusprendė, kad ponas Antonissen, kuris ieškojo darbo Jungtinėje Karalystėje daugiau nei šešis mėnesius, nebegali būti laikomas turinčiu Bendrijos darbuotojo statusą. Jungtinės Karalystės vyriausybė tvirtino, kad asmenys gali ieškoti darbo trijų mėnesių laikotarpį. Europos Teisingumo Teismas atmetė griežtus laiko apribojimus teigdamas, jog valstybės narės gali nustatyti šešių mėnesių

¹ T.Davulis. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius, Teisinės informacijos centras 2004. P.186.

² Europos Teisingumo Teismo 1991 m. sprendimas byloje C-292/89, *The Queen v. Immigration Appeal Tribunal* Ex p. *Antonissen*, ECR I-745.

laikotarpį darbo paieškai, tačiau šiam laikotarpiui pasibaigus, negalima reikalauti, kad toks asmuo paliktų šalies teritoriją, jeigu asmuo gali pateikti įrodymų, kad jis tęsia darbo paieškas ir turi realias galimybes gauti darbo pasiūlymą.

Kyla klausimas, kiek laiko asmuo gali ieškoti darbo kitoje valstybėje narėje? Atsakant į šį klausimą reikėtų remtis 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje¹, kuri bus taikoma visose valstybėse narėse nuo 2006 m. balandžio 30 d. Pagal šios Direktyvos 6 str. sąjungos piliečiai turi teisę gyventi kitos valstybės narės teritorijoje iki trijų mėnesių, netaikant jokių reikalavimų ar formalumų, išskyrus reikalavimą turėti tapatybės kortelę arba pasą. Taigi šioje normoje įtvirtinta bendra Europos Sąjungos piliečių teisė, kuria gali naudotis tiek ieškantys darbo asmenys, tiek ekonomiškai neaktyvūs asmenys. Sąjungos pilietis gali pasilikti kitos valstybės narės teritorijoje ilgiau kaip tris mėnesius, jeigu jis turi pakankamai išteklių sau ir savo šeimos nariams, kad per savo gyvenimo šalyje laikotarpį netaptų našta priimančiosios valstybės narės socialinės paramos sistemai ir turi visavertį sveikatos draudimą priimančiojoje valstybėje narėje². Taigi pradėjus taikyti naująją Direktyvą, darbo paieškos laikas 3 mėnesius bus visiškai neribojamas, vėliau bus taikomas gana formalus reikalavimas turėti pakankamai lėšų pragyventi.

Darbuotojų teisės įsidarbinti turiniui detalizuoti yra priimtas 1968 m. spalio 15 d. Reglamentas (EEB) Nr. 1612/68 dėl laisvo darbuotojų judėjimo bendrijoje³. Pagal šio Reglamento 1 str., visi valstybės narės piliečiai turi teisę dirbti ir ieškoti darbo kitos valstybės narės teritorijoje pagal tos šalies įsidarbinimą reglamentuojančius teisės aktus. Toks pilietis turi tokią pačią pirmumo teisę užimti laisvas darbo vietas, kaip ir tos šalies piliečiai.

Valstybėms narėms yra draudžiama taikyti teisės aktus, kuriais ribojamas prašymų įsidarbinti pateikimas, arba kuriuose užsienio piliečiams keliamos sąlygos, nekeliamos tos šalies piliečiams, taip pat tokios sąlygos, nors ir konkrečiai su pilietybe nesiejamos, tačiau ribojančios kitų valstybių narių piliečių galimybę įsidarbinti. Šie ribojimai yra detalizuojami minėto reglamento (1612/68/EEB) 3 straipsnio 2 dalyje (pvz. 3str. 2 d. a) p. nuostatos, numatančios specialią užsienio piliečių priėmimo į darbą tvarką). Valstybė narė taip pat negali nustatyti kvotų kitų valstybių narių piliečiams. Šalies įdarbinimo tarnybos valstybės

¹2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje, iš dalies keičianti Reglamentą (EEB) Nr. 1612/68 ir naikinanti Direktyvas 64/221/EEB, 68/360/EEB, 72/194/EEB, 73/148/EEB, 75/34/EEB, 75/35/EEB, 90/364/EEB, 90/365/EEB ir 93/96/EEB OL, 2004, 229 p. 35.

²*Ibid.*, 7str. 1 d. b) p.

³OJ 1968 10 19 Nr. 257-2

narės piliečiui, ieškančiam darbo kitoje valstybėje narėje, turi padėti taip, kaip padeda savo valstybių piliečiams (Reglamento 5 str.).

Svarbu paminėti, jog teisės įsidarbinti ribojimu nėra laikomas reikalavimas pateikti žinias apie tam tikros kalbos mokėjimą, kai kalbos mokėjimas reikalingas dėl darbo pobūdžio (to paties reglamento 3 str. 1 d.). Tokia išimtis buvo pateisinta *Groener* byloje¹. *Groener*, Olandijos pilietė buvo įsidarbinusi pagal laikiną darbo sutartį dizaino koledže Airijoje. Moterį buvo atsisakyta priimti dirbti pagal ilgalaikį darbo kontraktą remiantis tuo, jog ji nekalbėjo airiškai. Europos Teisingumo Teismas palaikė tokį kalbos reikalavimą, netgi jei airių kalba nebuvo būtina darbui. Teismas rėmėsi tuo, jog aiški politika išlaikyti ir skatinti airių kalbos vartojimą, išreiškiantį nacionalinį ir tautos identitetą buvo įtvirtinta nacionaliniame įstatyme. Taigi šioje situacijoje kalbos mokėjimo reikalavimas buvo pripažintas pateisinamu su sąlyga, kad toks reikalavimas nustatytas kaip vietinės nacionalinės kalbos, kuri kartu yra ir pagrindinė valstybinė kalba, skatinimo politikos dalis, taip pat su sąlyga, kad tas reikalavimas yra taikomas proporcingu ir nediskriminaciniu būdu. Kitais atvejais Europos Teisingumo Teismas kalbos mokėjimo reikalavimo galimybę aiškina labai siaurai, siūlo kiekvienu atveju atsižvelgti, ar tokie reikalavimai yra proporcingi, būtini ir pagrįsti tam tikriems reikšmingiems valstybės narės politikos tikslams pasiekti.

Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties numato, jog užsienietis, kuris yra Europos Sąjungos valstybės narės pilietis, gali atvykti į Lietuvos Respubliką ir būti joje iki 3 mėnesių per pusę kalendorinių metų, o toks užsienietis, ieškantis darbo arba ketinantis užsiimti teisėta veikla Lietuvos Respublikoje, gali būti Lietuvos Respublikoje dar 3 mėnesius (97 str. 1 d.). Taigi praktiškai ES pilietis Lietuvoje gali ieškoti darbo 6 mėnesius.

Svarbią vietą palengvinti įsidarbinimą užsienyje (Europos Sąjungoje, Europos Ekonominės Erdvės šalyse bei Šveicarijoje) vaidina EURES - Europos užimtumo tarnybų tinklas, skirtas palengvinti laisvą darbuotojų judėjimą ES šalyse. Tinkle bendradarbiauja valstybinės užimtumo tarnybos, profesinės sąjungos, darbdavių organizacijos bei regioninės ir vietinės valdžios institucijos. 2003 m. Lietuvos darbo birža įsijungė į šį tinklą, teritorinėse darbo biržose įkurti aštuoni EURES biurai, kuriuose teikiama informacija ir konsultacijos

¹ Europos Teisingumo Teismo 1989 m. sprendimas byloje 379/87 *Groener v. Minister for Education*. ECR 3967.

apie įsidarbinimo galimybes, gyvenimo, mokymosi ir darbo sąlygas ES valstybėse, teikiama pagalba darbdaviams, norintiems įdarbinti kitų valstybių darbuotojus.¹

Remiantis EURES Lietuva veiklos ataskaitos² duomenimis, per 2005 m. EURES patarėjai suteikė konsultacijas bei informaciją apie laisvą asmenų judėjimą 26943 asmenims, įgyvendindamas tarptautinius įdarbinimo projektus EURES tinklas Lietuvoje padėjo įdarbinti 48 asmenis Kipre ir Graikijoje, 39 Jungtinėje Karalystėje, 20 Airijoje, 17 Švedijoje, 16 Danijoje, 6 Vokietijoje, 5 Islandijoje, 3 Suomijoje, 4 Norvegijoje ir 1 Šveicarijoje. Šie skaičiai, atsižvelgiant į Lietuvos piliečių emigravimo mastus tikrai nėra dideli, tačiau šioje vietoje lemiamą reikšmę turi šios įstaigos trumpa darbo patirtis, be to, EURES biurai visų pirma yra orientuoti į informacijos teikimą apie darbo ir gyvenimo sąlygas užsienyje, o ne į patį įdarbinimą.

2.2.2. Teisė laisvai judėti ir apsigyventi valstybės narės teritorijoje

EB sutarties nuostatomis, skirtomis laisvam darbuotojų judėjimui siekiama palengvinti Europos Sąjungos piliečių – darbuotojų judėjimą Bendrijoje ir panaikinti tas priemones, kurios tokį judėjimą gali apsunkinti. Jie turi teisę, išplaukiančią tiesiai iš Sutarties, palikti savo kilmės valstybę, įvažiuoti į kitos valstybės narės teritoriją ir apsigyventi joje siekiant ten vykdyti ekonominę veiklą (EB sutarties 39 str. 3 d. b) punktas). Nuostatos, kuriomis trukdoma palikti kilmės valstybę yra kliūtis, varžanti asmenų judėjimo laisvę netgi tais atvejais, kai tokie reikalavimai taikomi visiems darbuotojams toje valstybėje.

Tam, kad būtų palengvintas laisvo asmenų judėjimo teisės įgyvendinimas, yra priimta Tarybos 1968 m. gruodžio 15 d. direktyva 68/360³ dėl valstybių narių darbuotojų bei jų šeimų judėjimo ir teisės apsigyventi Bendrijoje apribojimų panaikinimo. Direktyva taikoma išvažiavimui iš vienos valstybės narės, įvažiavimui į kitą valstybę, taip pat apsigyvenimui valstybėje, kur bus dirbama. 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamentas kartu su Taryba priėmė Direktyvą 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimoms narių teisės

¹ Lietuvos darbo birža *EURES Lietuva* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2004-03-26]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm>

² Lietuvos darbo birža. *EURES Lietuva veiklos ataskaita* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2004-03-26]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm>

³ 1968 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 68/360/EEB dėl valstybių narių darbuotojų bei jų šeimų judėjimo ir teisės apsigyventi Bendrijoje apribojimų panaikinimo. OL 1968, L: 257/13.

laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje¹. Ši direktyva panaikino prieš tai minėtą direktyvą 68/360/EEB. Naujoji direktyva yra skirta ne tik darbuotojams, bet apskritai visiems Europos Sąjungos piliečiams.

a) teisė išvykti

Pagal abi minėtas direktyvas valstybės narės darbuotojams ir jų šeimos nariams suteikiama teisė išvykti iš vienos valstybės narės, nebūtinai savo kilmės valstybės, turint tikslą įsidarbinti ir dirbti pagal sutartį kitos valstybės narės teritorijoje pateikus asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą arba pasą. Šiuos dokumentus valstybė narė privalo savo piliečiams išduoti ir atnaujinti. Pasas turi būti galiojantis visose valstybėse narėse, taip pat tokiose ne valstybėse narėse, kurias asmuo turi kirsti, norėdamas įvažiuoti į norimą valstybę narę. Valstybė narė negali reikalauti jokių papildomų dokumentų (išvažiavimo vizų ir pan.).

b) teisė įvažiuoti

Valstybės narės privalo leisti įvažiuoti kitų valstybių narių piliečiams ir jų šeimos nariams į savo teritoriją pateikus pasą arba asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą. Negali būti reikalaujama iš darbuotojų įvažiavimo vizų ar kitokių formalumų išskyrus iš tų šeimos narių, kurie nėra Europos Sąjungos piliečiai. Kaip pavyzdį galima pateikti 1991 m. *Commission v. Netherlands* bylą², kurioje ETT nusprendė, kad Olandijos teisės normos, nustatančios reikalavimą atsakyti į pareigūnų klausimus apie kelionės tikslą ir trukmę bei turimus finansinius išteklius, užduodamus kertant valstybės sieną, yra nesuderintos su Direktyva 68/360.

c) Teisė apsigyventi

Pagal 68/360/EEB direktyvą³, kuri galios iki 2006 m gegužės 1 d. buvo nustatyta leidimų gyventi sistema. Valstybė narė turėjo garantuoti teisę apsigyventi darbuotojams ir jų šeimos nariams direktyvoje nustatyta tvarka išduodant leidimą apsigyventi. Toks leidimas turėjo galioti visoje valstybės teritorijoje ne mažiau kaip 5 metus ir privalėjo būti automatiškai pratęsimas. Valstybė neturėjo reikalauti leidimo iš darbuotojo, kuris dirbs ne ilgiau kaip tris mėnesius, dirbančio sezoninius darbus, arba iš kiekvieną dieną (ar bent kartą per savaitę) atvažiuojančių kitoje valstybėje narėje gyvenančių darbuotojų (Direktyvos 8 str.).

¹ 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje, iš dalies keičianti Reglamentą (EEB) Nr. 1612/68 ir naikinanti Direktyvas 64/221/EEB, 68/360/EEB, 72/194/EEB, 73/148/EEB, 75/34/EEB, 75/35/EEB, 90/364/EEB, 90/365/EEB ir 93/96/EEB. OL, 2004 06 29 Nr.229-35.

² Europos Teisingumo Teismo 1991 m. sprendimas byloje C-68/89 *Commission v. Netherlands* ECR I-2637.

³ 1968 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 68/360/EEB dėl valstybių narių darbuotojų bei jų šeimų judėjimo ir teisės apsigyventi Bendrijoje apribojimų panaikinimo. OL 1968 12 23 Nr.308-14.

Laikiniems darbuotojams, ketinantiems dirbti nuo 3 mėnesių iki 1 metų, buvo išduodami laikini leidimai apsigyventi, galiojantys visą darbo laikotarpį. Toki patys leidimai buvo išduodami darbuotojams, dirbantiems sezoninius darbus ilgiau kaip 3 mėnesius. Nereikalaujama leidimų apsisistoti iš tų asmenų, kurie ketina dirbti trumpiau nei 3 mėnesius.

Kaip jau buvo minėta, 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamentas kartu su Taryba priėmė Direktyvą 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimoms narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje. Ši direktyva panaikino prieš tai nagrinėtą direktyvą 68/360/EEB. Jos nuostatas valstybės narės turi įgyvendinti iki 2006 m. balandžio 30 dienos. Didžiausia šios direktyvos naujovė yra tai, jog Sąjungos piliečiams (ne tik dirbantiesiems) suteikiama teisė gyventi kitos valstybės narės teritorijoje trijų mėnesių laikotarpį (Direktyvos 6 str.). Naudotis šia teise, tai yra minėtą laikotarpį gyventi valstybės narės teritorijoje, galima be jokių papildomų reikalavimų ar formalumų, išskyrus reikalavimą turėti pasą arba tapatybės kortelę. Jeigu šalyje gyvenama ilgiau kaip tris mėnesius, priimančioji valstybė narė gali reikalauti Sąjungos piliečių užsiregistruoti atitinkamose institucijose (8 str. 1 d.). Svarbu atkreipti dėmesį, jog tai yra registracija, kaip administracinis formalumas, tačiau ne leidimas gyventi. Pagaliau tai yra palikta valstybių narių diskrecijai, taikyti tokią registraciją ar ne. Registracijos terminas turi būti ne trumpesnis kaip trys mėnesiai nuo atvykimo dienos, registracijos sertifikatas išduodamas nedelsiant (8 str. 2 d.). Registracijos sąlygos skiriasi priklausomai nuo piliečio statuso (darbuotojas, savarankiškai dirbantis asmuo, studentas, bedarbis). Darbuotojui registracijos sertifikatas išduodamas paprasčiausiai pateikus tapatybės kortelę arba pasą ir darbdavio įdarbinimo patvirtinimą (8 str. 3 d.). Minėtos direktyvos 7 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad darbuotojai išlaiko darbuotojų statusą laikinai negalint dirbti dėl ligos ar nelaimingo atsitikimo, užsiregistravus bedarbiu (praradus darbą ne savo noru ir prieš tai dirbus daugiau kaip metus) arba mokantis profesijos.

Europos Sąjungos darbuotojams taikomas reikalavimas įsigyti leidimą gyventi ir ypač reikalavimas užsiregistruoti atitinkamose institucijose vertintini kaip formalumai, o ne kaip savarankiški reikalavimai. Tai patvirtina 2004 m. balandžio 29 d. Direktyvoje vartojamos formuluotės „Sąjungos piliečiams taikomi administraciniai formalumai“¹, taip pat tai, jog ES pilietis tokį leidimą gyventi gali gauti beveik bet kuriuo pagrindu. 106 str.

¹ 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimoms narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje, iš dalies keičianti Reglamentą (EEB) Nr. 1612/68 ir naikinanti Direktyvas 64/221/EEB, 68/360/EEB, 72/194/EEB, 73/148/EEB, 75/34/EEB, 75/35/EEB, 90/364/EEB, 90/365/EEB ir 93/96/EEB. OL, 2004 06 29 Nr.229-35. 8 str. antraštė.

numatyta, kad atsisakyti išduoti EB leidimą gyventi galima tik tokiu atveju, jei šio piliečio ir jo šeimos narių buvimas Lietuvos Respublikoje keltų grėsmę valstybės saugumui, viešajai tvarkai ar žmonių sveikatai. Tokią poziciją patvirtina ir Europos Teisingumo Teismo sprendimai. Teismas pasisakė, kad reglamentai ir direktyvos nustato apimtį ir detalias taisykles naudotis teisėmis, kylančiomis tiesiogiai iš sutarties. Kadangi teisė apsigyventi yra įgyjama nepriklausomai nuo leidimo gyventi išdavimo, leidimo išdavimas pats savaime nesuteikia daugiau teisių, bet yra paprasčiausiai priemonė patvirtinti kitos valstybės narės piliečio statusą Bendrijos teisės atžvilgiu.¹ Taigi leidimo išdavimas yra daugiau deklaratyvaus pobūdžio.

Europos Sąjungos piliečių įsidarbinimą Lietuvoje reglamentuoja Lietuvos Respublikos įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties² V skyrius, kuriame nustatyta speciali gyvenimo ir įsidarbinimo Lietuvoje Europos Sąjungos piliečiams tvarka, palyginus su užsieniečiams iš kitų šalių taikoma tvarka. ES pilietis, kuris ketina gyventi ir dirbti Lietuvoje, turi gauti ne laikinąjį leidimą gyventi, o Europos Bendrijų valstybės narės piliečio leidimą gyventi (toliau – EB leidimas gyventi). Toks leidimas išduodamas laikotarpiui iki 5 metų, atnaujinimui taikoma ta pati tvarka. Šio leidimo nereikalaujama įsigyti, jeigu planuojama dirbti trumpesnę nei 3 mėnesių laikotarpį per pusę kalendorinių metų (99 str. 2 d.). EB piliečiui, kuris teisėtai gyvena Lietuvoje daugiau kaip 4 metus išduodamas EB leidimas nuolat gyventi (dešimčiai metų) (104 str.). Visi prašymai dėl EB leidimo gyventi išdavimo, pratęsimo turi būti išnagrinėjami per 1 mėnesio laikotarpį (100 str.).

ES valstybių narių piliečiai (taip pat Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybių narių piliečiai) prašymus dėl EB leidimo gyventi išdavimo pateikia Lietuvos Respublikos diplomatinei atstovybei arba konsulinei įstaigai užsienyje, arba teritorinės policijos įstaigos migracijos tarnybai. Sprendimą dėl laikino leidimo išdavimo užsieniečiui priima Migracijos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos. Sprendimas išduoti (pratęsti) užsieniečiui EB leidimą gyventi galioja 6 mėnesius nuo sprendimo priėmimo dienos. Prašymas dėl leidimo išdavimo turi būti išnagrinėjamas per 1 mėnesį nuo prašymo priėmimo dienos. Už leidimo išdavimą yra mokamas 10 litų mokestis.³

¹ Europos Teisingumo Teismo 1976 m. sprendimas byloje 48/75, *Procureur de Roi v. Royer*, ECR 497.

² 2004 m. balandžio 29 d. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539.

³ Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos *Leidimai laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje. EB leidimas gyventi*[interaktyvus]. [Žiūrėta 2004-03-28]. Priega per internetą: <http://www.migracija.lt/MD/dok_leid.htm >

Lietuvoje šiuo metu nustatyta tvarka, pagal kurią reikalaujama įsigyti leidimus gyventi darbuotojams iš kitų valstybių narių, norintiems dirbti ilgiau nei 3 mėnesius Lietuvos Respublikoje, yra nesuderinta su naująja 2004 m. balandžio 29 d. Direktyva. Yra paruoštas Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties pakeitimo projektas¹, kurį priėmus bus įgyvendinamos minėtos direktyvos nuostatos. Pagal šį projektą (99 str.) Europos Sąjungos valstybės narės pilietis, atvykęs gyventi į Lietuvos Respubliką ilgiau nei 3 mėnesius per pusę metų, privalo deklaruoti gyvenamąją vietą Gyvenamosios vietos deklaravimo įstatymo nustatyta tvarka. Tuo tarpu ES valstybės narės piliečio šeimos nariams, atvykusiems gyventi į Lietuvos Respubliką ilgiau nei 3 mėnesiams, reikia įsigyti ES leidimą gyventi. Taigi įgyvendinus 2004 m. balandžio 29 d. direktyvą, kitų valstybių narių piliečiai galės dirbti Lietuvos Respublikoje, jiems nereikės įsigyti nei leidimo dirbti, nei leidimo gyventi, vienintelis taikytinas formalumas – deklaruoti savo gyvenamąją vietą, jeigu bus gyvenama ilgiau nei 3 mėnesius.

2.2.3. Teisė pasilikti gyventi valstybės narės teritorijoje pasibaigus darbo joje laikui

Darbuotojų įvažiavimą, apsigyvenimą, išvažiavimą bei pasilikimą reglamentuojančios nuostatos yra specialios ir savo turiniu žymiai platesnės, palyginti su visiems Europos Sąjungos piliečiams EB sutarties suteiktomis teisėmis. Priėmus naują 2004 m. balandžio 29 d. direktyvą, išplėstos Europos Sąjungos piliečių teisės, taigi įgyvendinus šią direktyvą, skirtumai tarp darbuotojų ir kitų ekonomiškai neaktyvių Europos Sąjungos piliečių turėtų sumažėti.

Valstybė narė negali reikalauti, kad kitų valstybių narių darbuotojai migrantai paliktų šalį, kai jų darbo santykiai yra pasibaigę, nuolatinio gyvenimo galimybė turi būti suteikiama nusprendusiems ilgam laikui įsikurti priimančioje valstybėje narėje. EB sutarties 39 str. 3 d. d) punkte numatyta teisė pasilikti gyventi valstybės narės teritorijoje pasibaigus darbo joje laikui laikantis Komisijos įgyvendinančiuose reglamentuose nustatytų sąlygų. Toks reglamentas buvo priimtas 1970 m. birželio 29 d. Nr. 1251/70 dėl darbuotojų teisės pasilikti

¹ 2006 01 20 Įstatymo "Dėl užsieniečių teisinės padėties" 2, 3, 6, 7, 8, 11, 17, 18, 21, 25, 26, 28, 33, 34, 35, 40, 43, 46, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 64, 79, 88, 90, 93, 97, 99, 100, 101, 102, 104, 106, 113, 115, 127, 130, 131, 132, 136, 138, 140 straipsnių pakeitimo, papildymo 49(1), 101(1), 140(1) straipsniais, 30, 105 straipsnių pripažinimo netekusiais galios, X skyriaus pavadinimo pakeitimo bei priedo pakeitimo ir papildymo Įstatymo projektas.

valstybės narės teritorijoje, pasibaigus darbui joje¹. Pagal šį Reglamentą teisę pasilikti valstybėje narėje, kurioje jie dirbo, turi šie asmenys:

- a) asmenys, pasiekę amžių kada gali gauti pensiją, dirbę toje valstybėje paskutinius dvylika mėnesių ir nepertraukiamai gyvenę daugiau nei trejus metus (Reglamento 1251/70 2 str. 1 d. a) p.). Lietuvos įstatymuose nustatytas sėslumo cenzas yra trumpesnis, t.y. ne 3, o 2 metai.² Svarbu pažymėti, jog amžius, nuo kada galima gauti senatvės pensiją, darbuotojams bus nustatomas pagal tos valstybės įstatymus, kurioje yra dirbama.
- b) asmenys, nustoję dirbti dėl pastovaus nedarbingumo, jei jie išgyveno toje valstybėje daugiau nei dvejus metus, tačiau sėslumo reikalavimas netaikomas, jei darbingumas prarastas dėl darbo (dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar profesinės ligos).
- c) asmenys, nepertraukiamai dirbę ir gyvenę toje valstybėje trejus metus, įsidarbinę kitoje valstybėje narėje, jei jie nuolat sugrįžta į savo gyvenamąją vietą pirmojoje valstybėje (bent kartą per savaitę).

Minėtos gyvenimo ir darbo šalyje trukmės sąlygos darbuotojui nebus taikomos, jei darbuotojo sutuoktinis (-ė) yra tos valstybės pilietė (-is) arba turėjo tokią pilietybę iki santuokos. Darbuotojo šeimos nariai turi teisę pasilikti netgi po darbuotojo mirties, jei darbuotojas mirties dieną buvo įgijęs tokią teisę. Asmuo, įgijęs teisę pasilikti, gali šia teise pasinaudoti per dvejus metus nuo jos įgijimo. Toks asmuo neprivalo atlikti jokių formalumų, norėdamas šia teise pasinaudoti.

2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje, kuri bus pradėta taikyti 2006 m. balandžio 30 d., šiek tiek modifikuoja 1251/70 Reglamente nustatytą tvarką, visų pirma nustatant naują bendrą taisyklę, pagal kurią nuolatinio gyvenimo teisė suteikiama visiems Sąjungos piliečiams (ne tik darbuotojams), kurie priimančiojoje valstybėje narėje išgyveno penkerių metų laikotarpį. Tuo tarpu trys aukščiau minėti atvejai, kuomet įgyjama teisė nuolat gyventi, šioje Direktyvoje pateikiami kaip išimtys. Taigi naujoje direktyvoje teisė pasilikti gyventi valstybėje narėje yra suteikiama visiems Europos Sąjungos piliečiams, tačiau išsaugomi privalumai darbuotojams, kurie 1970 m. Reglamente sąlygomis gali šią teisę įgyti anksčiau, tai yra nepasibaigus 5 m. laikotarpiui.

¹ 1970 m. birželio 29 d. Komisijos reglamentas 1251/70/EEB dėl darbuotojų, pagal darbo sutartį dirbusių valstybėje narėje, teisės pasilikti tos valstybės teritorijoje OJ 1970 06 30 Nr.142-24.

² 2004 m. balandžio 29 d. Lietuvos Respublikos įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties. 105 str. 1 d.

Pagal dabar galiojantį Užsieniečių teisinės padėties įstatymą, ES valstybių narių piliečiams leidimas gyventi nuolat išduodamas pragyvenus Lietuvos Respublikoje 4 metus, jis įforminamas 10 metų, o praėjus šiam terminui – pratęsiamas (Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 104 str.). 105 straipsnyje numatyti specialūs pagrindai, taikomi darbuotojams, kurie yra analogiški (išskyrus 105 str. 1 d. nustatytą trumpesnę 2 m. sėslumo cenzą (vietoj 3 metų)) 1970 m. Reglamente nustatytiems pagrindams.

Parengtame Užsieniečių teisinės padėties įstatymo keitimo projekte¹ (104 Įstatymo projekto straipsnyje) nustatytas 4 metų terminas, taikomas visiems ES piliečiams, norintiems nuolat gyventi Lietuvoje. Kiti atvejai, kai teisė nuolat gyventi įgyjama anksčiau (atvejai, susiję su darbuotojais), tai yra nesuėjus 4 m. terminui, turėtų būti numatyti vidaus reikalų ministro nutarimu. Šiame projekte taip pat numatyta, jog nuolatinio gyvenimo Lietuvos Respublikoje teisei patvirtinanti išduodama vidaus reikalų ministro nustatytos formos pažyma. Kyla klausimas ar tinkamai būtų įgyvendinama Direktyva, darbuotojams taikomus teisės pasilikti pagrindus nustatant ne įstatyme, o ministro nutarime? Atsakant į šį klausimą lemiamą reikšmę turi direktyvos, kaip Bendrijos teisės akto prigimtis. Direktyvą valstybės narės privalo įgyvendinti, tačiau valstybės turi laisvę pasirinkti įgyvendinimo priemones ir formas. Taigi ministro nutarimas laikytinas tinkamu aktu įgyvendinti tam tikras direktyvos nuostatas, jeigu toks aktas turi privalomą ir normatyvinį pobūdį.

2.3. Diskriminacijos draudimas

„Užsienio valstybės piliečiui suteikiama teisė įsidarbinti kitos valstybės teritorijoje dar nereiškia realaus užsieniečio lygiateisiškumo su kitais tos valstybės pilietybę turinčiais darbuotojais. Todėl nuo pat pradžių Bendrijos teisė orientavosi ne tik į užsieniečių įsidarbinimo tvarkos su leidimais ar suvaržymų panaikinimą (viešosios teisės sritis), tačiau ir į diskriminavimo dėl darbo santykių panaikinimą (darbo teisės arba privatinės teisės sritis).“²

Kalbant apie darbuotojų migrantų lygiateisiškumą, reikia pabrėžti, jog bendrai lygiateisiškumas yra vienas iš pagrindinių žmogaus teisių principų, reglamentuojamas tiek

¹ 2006 01 20 Įstatymo "Dėl užsieniečių teisinės padėties" 2, 3, 6, 7, 8, 11, 17, 18, 21, 25, 26, 28, 33, 34, 35, 40, 43, 46, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 64, 79, 88, 90, 93, 97, 99, 100, 101, 102, 104, 106, 113, 115, 127, 130, 131, 132, 136, 138, 140 straipsnių pakeitimo, papildymo 49(1), 101(1), 140(1) straipsniais, 30, 105 straipsnių pripažinimo netekusiais galios, X skyriaus pavadinimo pakeitimo bei priedo pakeitimo ir papildymo Įstatymo projektas.

² T.Davulis. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius, Teisinės informacijos centras 2004. P.188.

tarptautiniuose, tiek Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Diskriminacija yra lygiateisiškumą pažeidžianti veika, kuri yra draudžiama. Diskriminacija suprantama kaip teisių atėmimas arba ribojimas¹. Europos Teisingumo Teismas yra išaiškinęs, kad darbuotojų judėjimo laisvė turi būti suprantama ir aiškinama kaip apribojimų draudimas. Kaip įtvirtinta EB sutarties 39 str. (buvusio 48 str.) 2 dalyje, darbuotojų judėjimo laisvė reiškia, kad įdarbinimo, darbo užmokesčio ir kitų darbo ir užimtumo sąlygų atžvilgiu panaikinama bet kokia valstybių narių darbuotojų diskriminacija dėl pilietybės. Taigi, kitų valstybių narių piliečiai valstybėje narėje negali būti traktuojami blogiau nei vietos valstybės piliečiai.

Šiuo klausimu svarbiausias antrinės teisės šaltinis yra 1968 m. Reglamentas 1612/68 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje², kurio 7 str. 1 d. sakoma, kad darbuotojui, jeigu jis yra valstybės narės pilietis, turi būti sudarytos tos pačios darbo sąlygos kaip ir tos valstybės piliečiams, ypač darbo užmokesčio, atleidimo, grąžinimo į darbą atvejais. Jis naudojami tomis pačiomis socialinėmis ir mokesčinėmis lengvatomis kaip ir vietiniai darbuotojai.

To paties Reglamento 7 str. 4 dalyje įtvirtinta, kad bet kokia kolektyvinių ar individualių sutarčių nuostata, susijusi su teise įsidarbinti, dirbti, gauti atlyginimą ir kitomis darbo ar atleidimo iš darbo nuostatomis laikoma niekine ir negalioja, jeigu jos diskriminuoja kitų valstybių piliečius. Taigi draudimas diskriminuoti taikomas ne tik valstybėms narėms, tačiau veikia ir tarp privačių teisės subjektų, tai yra darbdavių, kolektyvines sutartis sudarančių subjektų atžvilgiu. Tokios nuostatos yra logiškos, nes darbo santykiai reguliuojami ne tik įstatymais, bet ir individualiomis bei kolektyvinėmis sutartimis.

Skiriamos dvi diskriminacijos formos: tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija. Tiesioginė diskriminacija – pasyvus arba aktyvus elgesys, kuriuo išreiškiamas žeminimas, niekinimas, teisių ribojimas ar privilegijų teikimas. Tuo tarpu netiesioginė diskriminacija – tai veikimas arba neveikimas, teisės norma arba vertinimo kriterijus, kurie formaliai yra vienodi tiek tos šalies darbuotojams, tiek darbuotojams migrantams, tačiau juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda faktinis naudojimosi teisėmis ribojimas arba privilegijų, pirmenybės arba pranašumo teikimas.³ Netiesioginė diskriminacija pasireiškia, kai teisės normoje darbuotojo pilietybė tiesiogiai neminama, o minimos kitos sąlygos, tiesiogiai susijusios su pilietybe ir sukeliančios tokius pačius padarinius, tai yra asmuo patiria diskriminaciją dėl turimos

¹ S. Vidrinskaitė. *Asmenų lygybės principas: lygiateisiškumas ir lygios galimybės*. Jurisprudencija, 2004 m., Nr. 56(48). 106 psl.

² 1968 m. spalio 15 d. Tarybos reglamentas 1612/68/EEB dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje. Official Journal L: 1968 10 19 Nr.257-2.

³ S. Vidrinskaitė. *Asmenų lygybės principas: lygiateisiškumas ir lygios galimybės*. Jurisprudencija, 2004 m., Nr. 56(48). 107 psl.

pilietybės. Taigi paslėptos diskriminacijos atveju „ES užsieniečiui *de facto* suteikiamas prastesnis statusas nei vietiniam piliečiui, nors atitinkamos normos aiškiai apie pilietybę net neužsimena“¹.

Šioje vietoje galima paminėti Europos Teisingumo Teismo sprendimą *Sotgiu* bylos sprendime². Šioje byloje Vokietijos pašte dirbantis Italijos pilietis skundėsi savo darbdavio taikomomis taisyklėmis. Taisyklės numatė skirtingą išmokų už komandiruotes dydį, priklausomai nuo to, ar gyvenamoji vieta, nesutampanti su darbo vieta, yra valstybės teritorijoje, ar užsienyje. Jei gyvenamoji vieta yra užsienyje, išmokų už komandiruotes buvo priskaičiuojama mažiau. Nors darbdavys, mokėdamas išmokas už komandiruotes, tiesiogiai neatsižvelgdavo į darbuotojo pilietybę, tačiau ETT bylos sprendime pažymėjo, kad pagal aplinkybes tokie skiriamieji požymiai kaip gyvenamoji vieta ir jų poveikis gali būti susiję su diskriminavimu dėl pilietybės, draudžiamu pagal EB sutarties nuostatas. Be to, buvo konstatuota, kad vienodo elgesio su užsieniečiais nuostatos draudžia ne tik aiškiai pastebimą diskriminavimą pilietybės pagrindu, bet ir visas paslėpto diskriminavimo formas.

Ar Lietuvos teisinės nuostatos užtikrina darbuotojų diskriminacijos draudimą dėl pilietybės ir ar suteikiama apsauga lygiateisiškumo pažeidimo atveju? Atsakant į šį klausimą reikia išnagrinėti kokios teisinės nuostatos yra įtvirtintos Lietuvos įstatymuose diskriminavimo dėl pilietybės srityje priimant į darbą, vykdant darbo sutartį, bei atleidžiant iš darbo. Lietuvoje vienas iš darbo santykiams reglamentuoti taikomų principų yra darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų pilietybės (Lietuvos Respublikos darbo kodekso³ 2 str. 1 d. 4 p.). Priimant į darbą, asmenų lygybė nepaisant jų pilietybės yra numatyta kaip viena iš garantijų priimant į darbą, tai yra, draudžiama atsisakyti priimti į darbą pilietybės pagrindu (darbo kodekso 96 str. 1 d. 1 p.). Tame pačiame 96 str. yra numatyta speciali šios teisės gynimo tvarka, esant jos pažeidimui. Atsisakius priimti užsienio pilietį į darbą dėl jo pilietybės, toks asmuo turi teisę per vieną mėnesį ginčyti tokį atsisakymą teisme. Teismui nustačius, kad atsisakymas priimti į darbą yra neteisėtas, darbdavys teismo sprendimu įpareigojamas priimti šį asmenį į darbą ir už laiką nuo atsisakymo priimti į darbą dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos sumokėti jam minimaliojo darbo užmokesčio dydžio kompensaciją. „Atsisakymu priimti į darbą turėtų būti laikomi bet kokie darbdavio veiksmai, iškeliantys su

¹ I. Daukšienė. Laisvas darbuotojų judėjimas – diskriminacijos pilietybės pagrindu draudimas. Jurisprudencija Nr. 44 (36).

² 1974 vasario 12 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje *Sotgiu v. German federal post office* 152/73.

³ (Su pakeitimais ir papildymais) Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

pilietybe susijusias sąlygas darbo vietai užimti ar dalyvauti konkurse ar atrankoje, ir dėl to užsienietis į darbą nebuvo priimtas.“¹

Kalbant apie atleidimą iš darbo, pažymėtina, kad pagal dabar galiojantį Darbo kodeksą darbdavys gali nutraukti darbo sutartį tik dėl svarbių priežasčių, tai yra dėl tokių aplinkybių, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių (Darbo kodekso 129 str. 1, 2 d.). Tame pačiame 129 str. (3 d.) papildomai yra įtvirtinami pagrindai, tarp kurių įvardinama taip pat ir pilietybė, *inter alia* negalintys būti teisėta atleidimo iš darbo priežastimi.

Taigi pagrindinis Lietuvos darbo įstatymas imperatyviai įtvirtina, kad negalima atsisakyti priimti į darbą arba atleisti iš darbo asmenį dėl jo pilietybės. Darbuotojai – migrantai gali būti diskriminuojami dėl įvairių darbo sutarties vykdymo sąlygų, ne tik priimant ir atleidžiant iš darbo. Tai gali būti nevienodas darbo sąlygų nustatymas, darbo užmokesčio diferencijavimas, ribojimai keliant kvalifikaciją ar paaukštinant pareigose dėl darbuotojo pilietybės, ir daug kitų galimų tiesioginio ir netiesioginio diskriminavimo atvejų. Kiekvienu iš šių atvejų darbo įstatymuose nėra numatyta užsienio darbuotojų lygiateisiškumas, kaip tai daroma reglamentuojant priėmimą ir atleidimą iš darbo. Tačiau tai nereiškia, kad esant pažeidimams tokios teisės nebūtų ginamos. Tokiais atvejais reikėtų remiantis bendru nediskriminavimo dėl pilietybės principu, įtvirtintu Darbo kodekso 2 str. 1d. 4 p., EB steigimo sutarties 12, 39 straipsniuose, Reglamento 1612/68/EEB nuostatomis.

Pažeistas teises darbuotojas migrantas Lietuvoje gali ginti kreipdamasis į darbo ginčų komisiją arba į teismą bendra tvarka. Nustačius pažeidimo faktą, darbdavys bus įpareigojamas atkurti iki pažeidimo buvusią padėtį arba įvykdyti pareigą natūra, taip pat visiškai atlyginti žalą, įskaitant neturtinę žalą, kurios dydį konkrečiu atveju nustato teismas. Tai iš esmės atitinka Bendrijos teisės reikalavimus dėl pažeistų teisių gynimo, nes pagal Europos Teisingumo Teismo praktiką atsakomybė už darbdavio padarytą Bendrijos teisės pažeidimą turi būti adekvati, efektyvi sankcija, o tuo atveju, kai negalima faktiškai atkurti iki pažeidimo buvusios padėties, ar įpareigoti asmenį atlikti pareigą natūra, tinkamiausiu pažeistų teisių atkūrimu laikytinas visiškai žalos, įskaitant patirtą neturtinę žalą, atlyginimas pinigais.²

¹ T. Davulis. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius, Teisinės informacijos centras 2004. P.215.

² T. Davulis. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius, Teisinės informacijos centras 2004. P.223.

2.4. Darbuotojų migrantų socialinė apsauga

Europos Sąjungos valstybės narės turi teisę savarankiškai organizuoti, administruoti ir finansuoti savo socialinės apsaugos sistemas. Niekada nebuvo rimtai svarstyta idėja šias skirtingas sistemas harmonizuoti, arba sukurti bendrą socialinės apsaugos sistemą. Tačiau visuotinai pripažįstama, jog skirtingų socialinės apsaugos sistemų egzistavimas gali apsunkinti naudojimąsi laisvo asmenų judėjimo teisėmis.¹ Teisė į tam tikrą socialinę išmoką, įgyta vienoje valstybėje narėje, gali būti prarandama išvykus dirbti į kitą valstybę. Darbuotojai neįgytų tam tikros teisės vien dėl to, kad jų darbo, gyvenimo ar draudimo stažas toje valstybėje būtų per trumpas. Taigi dėl šių priežasčių „Europos Sąjunga nustato bendras koordinavimo taisykles, kurios nurodo, kaip elgtis konkretaus asmens ar asmenų grupių atžvilgiu, kai jis patenka į kelių valstybių narių socialinės apsaugos sistemų įvairovę“².

Tam, kad būtų išvengiama minėtų kliūčių, socialinės apsaugos sistemų koordinavimo srityje buvo priimti du reglamentai. 1971 m. Reglamentas dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, judantiems Bendrijoje³ nustato Europos Sąjungos darbuotojų – migrantų teises, o 1972 m. Reglamentas⁴ įtvirtina administracinio pobūdžio taisykles minėtų teisių įgyvendinimui.

Šių dviejų reglamentų nustatyta socialinės apsaugos koordinavimo sistema yra paremta keturiais pagrindiniais principais. Pirmasis įtvirtintas Reglamento 1408/71 3(1) str.: vienos iš valstybių narių teritorijoje gyvenantiems asmenims, kuriems taikomas šis Reglamentas, pagal bet kurios valstybės narės teisės aktus priklauso tos pačios prievolės ir jie naudojami tomis pačiomis teisėmis į išmokas kaip ir tos valstybės piliečiai (vienodų sąlygų

¹ A. Pieter van der Mei. *Free movement of persons within the European Community*. Oxford – Portland Oregon 2003. P. 62.

² Vida Petrylaitė. *Europos Sąjungos darbuotojų migrantų socialinė apsauga*. Pranešimas seminare – diskusijoje Europos Komisijos žaliaji knyga dėl Europos Sąjungos požiūrio į ekonominės migracijos valdymą“. 2005 m spalio 14 d., Seimo Europos informacijos centras.

³ 1971 m. birželio 14 d. Tarybos reglamentas 1408/71/EEB dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, judantiems Bendrijoje. Official Journal L: 1971 07 05 Nr.149-2.

⁴ 1972 m. kovo 21 d. Tarybos reglamentas 574/72/EEB nustatantis Reglamento 1408/71/EEB dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims, savarankiškai dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, persikeliantiems Bendrijoje, įgyvendinimo tvarką. Official Journal L: 1972 03 27 Nr.74-1.

taikymas). Taigi pilietybė neturėtų būti veiksnys, apsprendžiantis migranto socialinės apsaugos apimtį. Lietuvos Respublikos piliečiai, išvažiavę gyventi ir dirbti į kitą Europos Sąjungos valstybę, turės tokias pačias socialinės apsaugos teises, kaip ir tos valstybės piliečiai.

Antrasis principas įtvirtina, jog darbuotojams taikomi tik vienos valstybės teisės aktai (tik vienos valstybės socialinės apsaugos sistema) (To paties Reglamento 13(1)str.). Nesant atitinkamų taikytinos teisės taisyklių gali atsitikti taip, kad asmuo, įsiadarbines kitoje valstybėje narėje prarastų socialines garantijas arba priešingai, būtų priverstas mokėti kelias draudimo įmokas skirtingose valstybėse. Taigi 1408/71 Reglamento 13 – 17 str. įtvirtina taikytinos teisės taisykles. Pagal bendrą taisyklę yra taikoma tos valstybės teisė, kurioje asmuo dirba. Darbo vietos teisės taikymo reikalavimas taikomas nepriklausomai nuo to, kurioje šalyje asmuo gyvena. Taigi Lietuvos Respublikos pilietis, dirbantis Vokietijoje, nors ir gyvenantis Lietuvoje, bus draudžiamas pagal Vokietijoje galiojančius įstatymus. Išimtis iš šios taisyklės sudaro darbuotojo komandiravimas į kitą valstybę, kai darbo užsienyje laikas neviršija 12 mėnesių. Specialios taisyklės taikomos pasienio ir sezoniniams darbuotojams, kurios šiame darbe dėl apimties apribojimų nebus nagrinėjamos. Tarptautinio transporto darbuotojams (išskyrus jūreivius) taikomi šalies, kurioje yra darbdavio įmonė, teisės. Jūreiviams taikoma laivo vėliavos teisė.

Trečiasis yra draudimo laikotarpių sumavimo principas. Tuomet, kai įgyta socialinė teisė priklauso nuo draudimo laikotarpio, kompetetinga įstaiga sumuoja įgytus laikotarpius taip, tarsi jie būtų įgyti pagal tos valstybės teisės aktus. Tai įtvirtina reglamento 18 (ligos ir motinystės išmokos), 67 (nedarbo pašalpos), 72 (išmokos šeimai) straipsniai. Pažymėtina, kad pareiga atsižvelgti į draudimo laikotarpius, įgytus kitoje valstybėje narėje, kai kuriose ETT bylose¹ yra kildinama ne iš Reglamento, bet iš pačios Steigimo sutarties, t.y. jos 48 ir 51 straipsnių, kaip vienodo vertinimo reikalavimas (angl. *equal treatment*). Skaičiuojant draudimo laikotarpius yra draudžiamas teoriškai sutampančių laikotarpių sumavimas. Išimtis sudaro:

- a) Sutampantys laikotarpiai, kurių kompetetinga įstaiga neįskaičiuoja tuo pačiu tikslu ir ta pačia tvarka (t.y., kai vienas laikotarpis yra įskaičiuojamas išmokoms skaičiuoti, o kitas – teisei į išmokas įgyti).
- b) Sutampantys laikotarpiai, už kuriuos buvo mokamos dvigubos įmokos.

¹ Pvz. Europos Teisingumo Teismo 1995 m. sprendimas byloje C-443/93 *Vougioukas v. Idrima Koinonikon Asphalisseon*. ECR I-4033.

- c) Laikotarpiai, kurių neįmanoma tiksliai nustatyti ir kada yra manoma, kad jie nesutampa.

Ketvirtasis principas yra gyvenamosios vietos reikalavimo atsisakymas. Tai reiškia, kad išmokos negali būti sumažinamos, sustabdomos ar nutraukiamas jų mokėjimas vien dėl to, kad jų gavėjas gyvena kitos valstybės narės teritorijoje nei ta, kurioje yra įstaiga, atsakinga už išmokų mokėjimą (Reglamento 10 str.). Tokia nuostata yra skatinamas darbuotojų judėjimas užtikrinant, kad darbuotojai migrantai nepraras savo įgytų teisių išvažiuavę į kitą Europos Sąjungos valstybę. Šio principo išimtį sudaro specialios ne išmokų pagrindu mokamos išmokos. Tokios išmokos mokamos tik toje valstybėje, kurioje jos numatytos. Taigi tokios išmokos nėra „eksportuojamos“, tačiau ES pilietis gali jomis pasinaudoti valstybėje, kur jos yra numatytos. ETT išaiškino, jog išmoka yra speciali, kai ji yra glaudžiai susijusi su tos valstybės narės socialine aplinka (išmokos susijusios su skurdo prevencija arba neįgaliųjų aprūpinimu)¹. Nedarbo atveju pašalpos gavimo laikas kitoje valstybėje narėje yra apriojamas trimis mėnesiais (Reglamento 69 str.).

Pažymėtina, kad Europos Sąjungos socialinės apsaugos taisyklės taikomos visoms teisės aktais pagrįstoms socialinio draudimo sistemoms, tuo tarpu privačioms socialinio draudimo schemoms jos nėra taikomos. Panagrinėkime kokios socialinės apsaugos teisės yra koordinuojamos pagal šį Reglamentą. Reglamento 4 str. numato, jog jis taikomas ligos ir motinystės, invalidumo, senatvės, maitintojo netekimo, nelaimingo atsitikimo darbe ir profesinių ligų, bedarbio išmokoms, išmokoms mirties atveju ir išmokoms šeimai. Pateiktas sąrašas yra išsamus. Reglamentas taikomas ES piliečiams, taip pat asmenims be pilietybės bei pabėgėliams, gyvenantiems vienos iš valstybių narių teritorijoje. Vėliau reglamento taikymas buvo išplėstas savarankiškai dirbantiems asmenims ir studentams.

Reikia pastebėti, jog sąvoka „darbuotojas“ šiame reglamente nevysiškai sutampa su darbuotojo samprata ES Sutaries 39 str. prasme. Reglamento 1 str. darbuotojas apibrėžiamas kaip asmuo, apdraustas privalomuoju ar savanorišku draudimu nuo rizikų, kurias apima minėtas reglamentas. Taigi šio reglamento prasme nekeliamas reikalavimas, kad darbas būtų tikras ir neapsimestinis (*effective ir genuine*).

Teisė gauti ligos ir motinystės išmokas. Ligos ir motinystės išmokos yra skirtingos valstybėse narėse. Galima išskirti dvi pagrindines šių išmokų kategorijas: išmoka natūra (angl. *benefit in kind*) ir pinigines išmokas (angl. *benefit in cash*). Piniginės ligos pašalpos

¹ Europos Teisingumo Teismo 1983 m. sprendimas byloje 139/82 *Piscitello v. Istituto nazionale della previdenza sociale*. ECR 1427.

paprastai yra skirtos kompensuoti dėl ligos negaunamas pajamas. Ligos pašalpos mokamos pagal teisės aktus tos valstybės, kurioje asmuo yra apdraustas, nepriklausomai nuo gyvenamosios vietos. Išmokos natūra apima medicininę ir dantų priežiūrą. Išmokos natūra, priešingai nei piniginės išmokos, yra mokamos atsižvelgiant į teisės aktus valstybės, kurioje yra asmens gyvenamoji vieta, teisės aktus.

Teisė gauti išmokas dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų. Darbuotojas dėl nelaimingo atsitikimo darbe arba dėl profesinės ligos turi teisę gauti išmokas natūra pagal valstybės, kurioje toks asmuo gyvena, teisės aktus. Jeigu asmuo gyvena valstybėje narėje, kitoje nei ta, kurioje asmuo yra apdraustas, valstybė narė, kurioje darbuotojas gyvena, suteiks išmokas natūra pagal savo nuostatas, tuo tarpu valstybė narė, kurioje asmuo buvo apdraustas, tokias išlaidas atlygins. Išmokos natūra mokamos pagal tos valstybės teisės aktus, kurioje asmuo buvo apdraustas nelaimingo atsitikimo metu, arba susirgus profesine liga.

Teisė gauti invalidumo išmokas. Invalidumo pensijų mokėjimas ypač skiriasi tarp valstybių narių. Kai kuriose valstybėse narėse invalidumo pensijos mokamos tik tiems, kurie buvo apdrausti nelaimingo atsitikimo metu ir nepriklauso nuo draudimo periodo. Kitose valstybėse narėse invalidumo pensijos mokamos tik apdraustiems asmenims ir išmokų dydis priklauso nuo draudimo laikotarpio trukmės.

Darbuotojams migrantams yra labai svarbu, kad tapus neįgaliais, jie neatsidurtų prastesnėje padėtyje nei darbuotojai, visą laiką gyvenę ir dirbę toje pačioje valstybėje. Jeigu darbuotojas buvo apdraustas keliose valstybėse narėse, apskaičiuojamas mokėtinos pensijos dydis priklauso nuo to, ar asmuo buvo apdraustas toje valstybėje, kurioje išmokų dydžiai priklauso nuo draudimo laikotarpio trukmės, ar valstybėje narėje, kur šios išmokos nuo draudimo laikotarpio trukmės nepriklauso. Rezultatas gali būti toks, kad asmuo turės teisę į dvi pensijas, mokėjimo pareigą paskirstant dviems valstybėms narėms, priklausomai nuo laiko, praleisto kiekvienoje iš jų.

Teisė į senatvės pensiją. Senatvės pensijos yra vienos svarbiausių socialinės apsaugos išmokų. Kiekviena valstybė narė, kurioje darbuotojas yra draudžiamas, privalo registruoti asmens draudimo laikotarpius, iki darbuotojas sulauks pensinio amžiaus. Kitaip tariant, pasibaigus darbo ir draudimo laikotarpiui vienoje valstybėje narėje, įmokėtos įmokos nebus nei pervedamos į kitą valstybę, nei išmokamos pačiam darbuotojui. Kiekviena šalis, kurioje darbuotojas buvo apdraustas bent vienerius metus, jam sulaukus pensinio amžiaus, turės mokėti senatvės pensiją. Taigi, jei Lietuvos Respublikos pilietis dirbo trijose valstybėse narėse, sulaukęs pensinio amžiaus toks asmuo gaus tris atskiras pensijas. Kiekviena tokia

pensija bus mokama atsižvelgiant į draudimo laikotarpius toje šalyje. Pažymėtina, kad pensinis amžius yra nustatomas pagal valstybių narių teisę. Valstybėms narėms leidžiama nustatyti skirtingą pensinio amžiaus ribą vyrams ir moterims.

Teisė į bedarbio pašalpą. Europos Sąjungos nustatytos taisyklės yra gana griežtos. Ypač ribojamas bedarbio pašalpos eksportavimas. Darbuotojai turi teisę į bedarbio pašalpą pagal valstybės, kurioje jie yra apdrausti, teisės aktus tomis pačiomis sąlygomis kaip tos valstybės piliečiai. Skaičiuojant nedarbo pašalpą, turi būti sumuojami visi draudimo laikotarpiai, įgyti bet kurioje iš valstybių narių. Tačiau būtina, jog asmuo būtų apdraustas darbo praradimo momentu. Norėdamas ieškoti darbo kitoje valstybėje, toks asmuo turi pervesti savo bedarbio pašalpą į tą valstybę, kurioje ketina ieškoti darbo. Tačiau bedarbio pašalpa kitoje valstybėje bus mokama tik tiek laiko, kiek bus ieškoma darbo.

Taigi kokios yra sąlygos, pagal kurias galima gauti bedarbio pašalpą kitoje valstybėje narėje? Visų pirma, bent keturias savaites po to, kai asmuo tapo bedarbiu, asmuo turi būti užsiregistravęs tos šalies, kuri moka bedarbio pašalpą, darbo biržoje. Tokį reikalavimą būtų galima paaiškinti tuo, jog asmuo visų pirma turėtų išbandyti visas galimybes susirasti darbą toje pačioje valstybėje, ir tik po to ieškoti darbo užsienyje. Autorės nuomone toks terminas yra nustatytas nepagrįstai, asmuo gali būti iš karto apsisprendęs ieškoti darbo kitoje valstybėje narėje ir jo interesai (nagrinėjamu atveju teisė gauti nedarbo pašalpą) dėl to neturėtų nukentėti.

Kita sąlyga, kurią būtina įvykdyti, norint gauti nedarbo pašalpą kitoje valstybėje narėje, yra reikalavimas užsiregistruoti šalies, kurioje ketinama ieškoti darbo, darbo biržoje. Tai reikia padaryti per 7 dienas nuo išvykimo iš savo šalies. Kitoje valstybėje narėje asmuo turi teisę gauti nedarbo pašalpą dar tris mėnesius. Jeigu per šį laikotarpį nepavyksta susirasti darbo, nedarbo pašalpos mokėjimas galėtų būti pratęsiamas tik toje valstybėje, kur asmuo paskutinį kartą dirbo, ir tik tuo atveju, jeigu asmuo į tą šalį grįš iki trijų mėnesių laikotarpio pabaigos, kitu atveju išmokos mokėjimas bus prarandamas. Teisė į trijų mėnesių bedarbio pašalpą kitoje valstybėje suteikiama tik vieną kartą tarp dviejų darbo periodų.¹

¹ Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Socialinės apsaugos koordinavimas*. [interaktyvus], [Žiūrėta 2006 04 03. Prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/index.php?580922903>>

2.5. Kitos darbuotojų migrantų teisės

Profesinis mokymas

1957 m. Romos sutartimi¹ nebuvo siekiama bendros mokslo politikos. Sutartyje neminima, kad darbuotojams garantuojamos kokios nors teisės, susijusios su mokslu. Tačiau laikui bėgant imta pripažinti, jog mokslas yra glaudžiai susijęs su Europos integracijos procesais. Vidaus rinkos efektyviam funkcionavimui reikalingi gerai paruošti ir kvalifikuoti darbuotojai, o tai galima pasiekti, kai darbuotojai gali įgyti ir pagilinti žinias valstybėje, kurioje jie dirba.

1968 m. Reglamento dėl laisvo darbuotojų judėjimo bendrijoje² 7 str. 3 d. numatyta, kad valstybės narės pilietis, dirbantis kitoje valstybėje narėje, gali mokytis profesinėse mokyklose ir perkvalifikavimo centruose turėdamas tas pačias teises ir tas pačias sąlygas kaip ir vietiniai darbuotojai. Taigi Reglamente darbuotojų teisė į mokslą suprantama kaip mokymas jų darbo įgūdžiams gerinti. Dėl to yra minimos tik profesinės mokyklos ir perkvalifikavimo centrai. Atitinkamai šį straipsnį interpretavo ir ETT. *Lair* byloje³ Teismas pasisakė, jog mokslo institucija negali būti vertinama kaip profesinė mokykla vien dėl to, kad ten yra teikiamas tam tikras profesinis mokymas. Profesinė mokykla yra suprantama siauriau ir apima tik tas institucijas, kurios vykdo paruošimą profesinei darbinei veiklai, kur teikiamas ypatingas dėmesys profesinei praktikai. Profesinis mokymas neapima universitetinių studijų.

Tačiau toks siauras minėto Reglamento 7 (3) str. interpretavimas nereiškia, kad ES darbuotojai migrantai neturi teisės į universitetinį mokslą. Tokia jų teisė įtvirtinta to paties Reglamento 7 (2) str., kuriame kalbama apie naudojimąsi tomis pačiomis socialinėmis ir mokestinėmis lengvatomis kaip ir vietiniai darbuotojai. Atrodytų, jog socialinės ir mokestinės lengvatos neturėtų apimti taip pat ir mokymosi teisių, tačiau jau minėtoje *Lair* byloje ETT išaiškino, kad ši 7 (2) str. nuostata suteikia bendrijos darbuotojui tokias pačias teises kaip ir vietiniams darbuotojams keliant savo profesinę kvalifikaciją. Bet kokio lygmens mokymasis kelia darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir padeda darbuotojams integruotis į priimančios valstybės visuomenę. Taigi nors Teismas tiesiogiai to nepasakė, tačiau galima teigti, kad

¹ 1957 m. Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartis.

² 1968 m. spalio 15 d. Tarybos reglamentas 1612/68/EEB dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje. Official Journal L: 1968 10 19 Nr.257-2.

³ Europos Teisingumo Teismo 1988 m. Birželio 21 d. sprendimas byloje 39/86 *Lair v. University of Hanover*. ECR 3161.

įvairias mokslo formas, nepatenkančias į profesinį mokymą 7 (3) str. prasme, galima traktuoti kaip socialines lengvatas 7 (2) str. prasme.¹

Socialinės ir mokestinės lengvatos

Darbuotojai iš kitų valstybių narių priimančioje šalyje naudojami tomis pačiomis socialinėmis ir mokestinėmis lengvatomis kaip ir vietiniai darbuotojai (Reglamento 1612/68/EEB 7 (2) str.). Pažymėtina, jog ši nuostata taikoma tik darbuotojams, bet ne ieškantiems darbo². Europos Teisingumo Teismas šią nuostatą interpretuoja liberaliai, pabrėždamas, jog socialinės lengvatos, kurios pagal nagrinėjamą Reglamento nuostatą suteikiamos kitų valstybių narių piliečiams, apima visas lengvatas, nepriklausomai ar jos yra tiesiogiai susijusios su asmens įsidarbinimu. Svarbu nustatyti faktą, jog tokios lengvatos yra suteikiamos priimančios valstybės piliečiams dėl jų darbuotojo statuso arba dėl paties gyvenimo valstybės teritorijoje fakto, o šių lengvatų suteikimas taip pat ir kitų valstybių narių darbuotojams palengvintų naudojimąsi laisvo darbuotojų judėjimo teisėmis.³

Darbuotojų migrantų narystė profesinėse sąjungose

Darbuotojas, kuris yra valstybės narės pilietis ir dirba kitos valstybės narės teritorijoje, turi teisę tapti profesinių sąjungų nariu ir naudotis visomis tų narių teisėmis, įskaitant balsavimo teisę. Be to, jis turi teisę būti renkamas į įmonės darbuotojų atstovavimo organus. Tačiau jam gali būti neleidžiama dalyvauti valdymo organuose, reglamentuojamuose viešosios teisės ir užimti pareigas, kurias reglamentuoja viešoji teisė.⁴

Remiantis Profesinių sąjungų įstatymu⁵ (1 str.) teisę jungtis į profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje turi asmenys, teisėtai dirbantys pagal darbo sutartį ar kitais įstatymų numatytais pagrindais Lietuvos Respublikos teritorijoje. Taigi šią svarbią teisę jungtis į profesines sąjungas turi tiek darbuotojai iš Europos Sąjungos valstybių, tiek darbuotojai iš kitų, trečiųjų valstybių (tiek gyvenantys laikinai, tiek nuolat). Pažymėtina, kad pagal iki 2003 m. lapkričio 3 d. Profesinių sąjungų įstatymo pakeitimo galiojusią tvarką tokios teisės neturėjo darbuotojai, Lietuvos Respublikoje gyvenantys laikinai. Tuo tarpu nei TDO

¹ A.P. Van Der Mei. *Free Movement of Persons Within the European Community*. Oxford – Portland Oregon 2003. P. 349.

² Europos Teisingumo Teismo 1987 m. sprendimas byloje 316/85 *CPAS de Courcelles v Lebon* ECR 2811.

³ Europos Teisingumo Teismo 1979 m. sprendimas byloje 207/78 *Ministere Public v Even* ECR 2019.

⁴ 1968 m. spalio 15 d. Tarybos reglamento 1612/68/EEB 8 str. 1d.

⁵ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933. 2003 11 03 redakcija.

konvencijose, nei kituose tarptautiniuose dokumentuose nenumatyta galimybė riboti individualią asociacijų laisvę pilietybės pagrindu¹, dėl ko minėta įstatymo pataisa iš tiesų yra vertintina teigiamai.

Vis dėlto ne visi Lietuvos Respublikos teisės aktai yra suderinti su 1968 m. spalio 15 d. Tarybos reglamento nuostatomis. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso² 2.38 str. 3 dalyje nustatyta, kad profesinės sąjungos steigėjais gali būti Lietuvos Respublikos piliečiai ar fiziniai asmenys, nuolat gyvenantys Lietuvos Respublikoje, ne jaunesni kaip keturiolikos metų ir dirbantys pagal darbo sutartį ar kitais pagrindais. Taigi Civilinis kodeksas nėra suderintas su minėto Reglamento nuostatomis ir negarantuoja teisės jungtis į profesines sąjungas tiems darbuotojams migrantams, kurie neturi nuolatinio gyventojų statuso Lietuvos Respublikoje.

Remiantis Darbo kodeksu, jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų atstovavimo funkcijos nėra perduotos atitinkamos veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojus atstovauja darbo taryba. Darbo tarybų statusą ir narystę jose reglamentuoja specialus įstatymas³, kuriame nėra nuostatų, ribojančių darbuotojų migrantų teises tapti darbo tarybų nariais, arba balsuoti šiuos narius renkant. Taigi kitų valstybių darbuotojai turi tas pačias teises, susijusias su naryste darbo tarybose, kaip ir Lietuvos Respublikos piliečiai.

Teisė įsigyti būstą

Reglamento 1612/68/EEB 9 straipsnyje įtvirtinta, jog užsienio darbuotojai gali naudotis visomis teisėmis ir privilegijomis būstui įsigyti, kurios yra suteiktos vietiniams darbuotojams, įskaitant teisę tapti būsto savininku arba būti įtrauktu į sąrašą būstui gauti (jeigu tokie sąrašai yra sudaromi). Remiantis šiomis nuostatomis *Commission v. Greece*⁴ byloje buvo nustatytas užsieniečių teisės turėti nuosavybę Graikijoje pažeidimas, ribojantis asmenų judėjimo laisvę.

Lietuvoje šioje srityje yra priimtas specialus įstatymas – Valstybės paramos būstui įsigyti ar išsinuomoti bei daugiabučiams namams modernizuoti įstatymas⁵. Įstatymo 1 str. 1 d. numato, kad valstybės parama būstui įsigyti ar nuomoti bei daugiabučiams namams

¹ Tomas Davulis. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius, Teisinės informacijos centras 2004. P.227.

² 2000 liepos 18 d. Civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Civilinis kodeksas. (su pakeitimais ir papildymais) Žin., 2000, Nr. 74-2262.

³ 2004 m. spalio 26 d. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Žin., 2004, Nr. 164-5972.

⁴ Europos Teisingumo Teismo 1989 m. sprendimas byloje 305/87 *Commission v. Greece* ECR 1461.

⁵ 2003 sausio 1 d. redakcija (su papildymais ir pakeitimais). Žin., 2002, Nr. 116-5188.

modernizuoti teikiama fiziniams asmenims, turintiems nuolatinę gyvenamąją vietą Lietuvos Respublikoje. Ar tokia nuostata neprieštaruja Europos Sąjungos teisei (Reglamento 1612/68/EEB 9 straipsniui) ir ar neeliminuoja ES valstybių darbuotojų, laikinai gyvenančių ir dirbančių Lietuvoje? Atsakant į šiuos klausimus, svarbu išsiaiškinti, koks santykis yra tarp nuolatinės gyvenamosios vietos ir nuolatinio Lietuvos Respublikos gyventojų statuso. Civilinio kodekso 2.12 straipsnyje fizinio asmens nuolatinė gyvenamoji vieta apibrėžiama kaip vieta, reiškianti asmens teisinį santykį su valstybe, kurioje jis nuolat ar daugiausiai gyvena, laikydamas tą valstybę savo asmeninių, socialinių ir ekonominių interesų buvimo vieta. Taigi asmens nuolatinė gyvenamoji vieta nustatoma remiantis subjektyviais kriterijais ir nėra siejama su reikalavimu turėti nuolatinį leidimą gyventi (su kuo siejamas nuolatinio gyventojų statusas). Taigi darbuotojas, dirbantis ir gyvenantis Lietuvos Respublikoje, turėtų teisę gauti valstybės paramą būstui įsigyti ar nuomoti, nepriklausomai nuo išduoto leidimo gyventi trukmės.

2.6. Profesinių kvalifikacijų pripažinimas

Norint įsidarbinti ir dirbti kitoje valstybėje kvalifikuotą darbą didelę reikšmę turi sąlyga, jog priimančioje valstybėje bus pripažįstamas darbuotojo kitoje valstybėje įgytas išsilavinimas bei kvalifikacija. Šioje srityje yra priimta didelė gausa Europos Sąjungos direktyvų. Reikia pastebėti, kad EB Steigimo sutartyje nėra nuostatų, suteikiančių teisę Tarybai leisti direktyvas dėl darbuotojų kvalifikaciją įrodančių dokumentų abipusio pripažinimo. Ši kompetencija numatyta tik savarankiškai dirbantiems asmenims (Steigimo sutarties 47 str.). Tačiau abipusio kvalifikacijos dokumentų pripažinimo sistema yra visiškai tinkama ir pritaikoma ne tik savarankiškai dirbantiems asmenims, bet ir darbuotojams. Darbuotojų įgytų kvalifikacijų nepripažinimas būtų rimta kliūtis laisvam darbuotojų judėjimui, sumažinanti galimybes naudotis šia teise.

Pažymėtina, jog yra skiriami du kvalifikacijų pripažinimo tipai: akademinis ir profesinis. Atriboti šiuos du tipus galima pagal tai, koku tikslu siekiama pripažinti kvalifikaciją. Akademinio pripažinimo tikslas yra nustatyti, ar asmuo gali tęsti pasirinktos krypties ir lygmens studijas, tuo tarpu profesinio kvalifikacijos pripažinimo atveju svarbu ar

asmens žinios, profesiniai sugebėjimai ir įgūdžiai yra pakankami imtis atitinkamos profesinės veiklos. Taigi nagrinėjamai temai yra svarbus būtent profesinis kvalifikacijos pripažinimas.

Reguliuojant profesinių kvalifikacijų pripažinimą iš pradžių dėmesys buvo telkiamas į tam tikras atskiras profesines sritis (**sektorinis profesinių kvalifikacijų pripažinimas**) siekiant visų valstybių bendru susitarimu nustatyti minimalius mokymo ir lavinimo standartus, reikalingus tam tikrai kvalifikacijai įgyti. Šiuo metu yra priimta 12 sektorinių direktyvų¹ reguliuojančių gydytojo, bendrosios praktikos slaugytojo, odontologo, veterinarijos gydytojo, akušerės, vaistininko ir architekto profesijas. Specifinę vietą užima advokato profesinę kvalifikaciją reguliuojančios direktyvos, tačiau teisė verstis advokato veikla labiau priskirtina įsisteigimo sričiai. Minėtos profesijos yra reglamentuojamos visose valstybėse narėse. Direktyvų tikslas yra palengvinti laisvą specialistų judėjimą, nustatant sistemą, pagal kurią būtų pripažįstamos kitoje valstybėje narėje įgytos kvalifikacijos. Sektorių direktyvos nustato minimalius reikalavimus išsilavinimui ir garantuoja automatinį išsilavinimo dokumentų pripažinimą.

Kadangi kiekvienos profesijos (sektorinis) kvalifikacijų pripažinimo derinimas yra nelengva užduotis, todėl šalia sectorinio buvo pasirinkta taip pat **bendroji kvalifikacijų pripažinimo sistema**, pagrįsta profesinių kvalifikacijų abipusiu pripažinimu ir taikytina ne pavienėms profesijoms, bet visoms profesinės veiklos sritims, kurioms būtinas tam tikras išsilavinimas. Skirtingai nuo sektorinių direktyvų, pagal bendrąją pripažinimo sistemą valstybės narės pačios pasirenka, kurios profesijos yra reglamentuojamos pagal šią sistemą. Dažniausiai reglamentuojamos profesijos, kuriomis besiverčiantys asmenys gali sukelti grėsmę kitų asmenų gyvybei ar sveikatai, padaryti moralinę ar turtinę žalą. Pirmoji šios bendrosios sistemos direktyva – Tarybos Direktyva 89/48/EEB², kurią pakeitė Direktyva 2001/19³ dėl aukštojo mokslo diplomų, išduotų baigus ne mažiau kaip trejų metų profesinio mokymo ir lavinimo kursą. Ji taikoma įvairioms reglamentuojamoms profesijoms, kurių neapima specialiosios direktyvos. Direktyva nustato kvalifikacijai keliamus išsilavinimo ir

¹ Tarybos direktyvos 93/16, 77/452, 77/453, 78/686, 78/687, 78/1027, 80/154, 80/155, 85/432, 85/433 ir 85/384.

² 1988 m. gruodžio 21 d. Tarybos direktyva 89/48/EEB dėl bendrosios aukštojo mokslo diplomų, išduotų bent po trejų metų profesinio mokymo ir lavinimo, pripažinimo sistemos. Official Journal L: 1989 01 24 Nr.19-16.

³ 2001 m. gegužės 14 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2001/19/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvas 89/48/EEB ir 92/51/EEB dėl profesinių kvalifikacijų pripažinimo bendrosios sistemos ir Tarybos direktyvas 77/452/EEB, 77/453/EEB, 78/686/EEB, 78/687/EEB, 78/1026/EEB, 78/1027/EEB, 80/154/EEB, 80/155/EEB, 85/384/EEB, 85/432/EEB, 85/433/EEB ir 93/16/EEB dėl bendrosios praktikos slaugytojo, dantų gydytojo, veterinarijos gydytojo, akušerio, architekto, vaistininko ir gydytojo profesijų. Official Journal L: 2001 07 31 Nr.206-1.

darbo patirties reikalavimus. Priimančioji šalis atlieka pareiškėjo kvalifikaciją patvirtinančių dokumentų vertinimą, kas reiškia, jog automatinis pripažinimas nėra taikomas.

Pagrindinis Direktyvos principas yra tai, jog darbuotojas, turintis kvalifikaciją dirbti tam tikrą darbą savo šalyje, gali dirbti šį darbą ir kitose ES šalyse (taip pat EEE šalyse bei Šveicarijoje). Tais atvejais, kai nėra galimybės suteikti teisę dirbti tam tikrą darbą pagal turimą profesiją priimančioje šalyje dėl esminių mokymo arba studijų programų skirtumų, pareiškėjo turima kvalifikacija gali būti pripažįstama pateikus dokumentus, liudijančius pakankamą pareiškėjo profesinės patirties trukmę. Kitais atvejais pareiškėjui turi būti suteikiama teisė pasirinkti adaptacijos laikotarpį arba tinkamumo testą.

Pagal Direktyvą 89/48/EEB Lietuvoje reglamentuojamos yra šios profesijos: teritorijų planavimo specialistas, restauratorius, socialinis darbuotojas, kineziterapeutas, ergoterapeutas, dietistas, dantų technikas, burnos higienistas, gydytojo odontologo padėjėjas, farmakotechnikas, biomedicinos technologas, specialusis pedagogas, socialinis pedagogas, mokytojas, profesijos mokytojas, mokyklos psichologas, auklėtojas, advokatas, patentinis patikėtinis, finansų makleris, gidas.¹

Direktyva 92/51², kurią pakeitė 2001/19 Direktyva, buvo skirta papildyti 86/48 Direktyvą, praplečiant abipusio kvalifikacijų pripažinimo sistemą toms profesijoms, kurioms įgyti pakanka mažiau nei trejų metų mokslo aukštojo išsilavinimo, arba profesinio mokymo, arba profesinio mokymo kursų (minimalus studijų laikotarpis pagal šią Direktyvą yra 1 metai).

Darbuotojas, norintis, kad būtų pripažinta jo kvalifikacija ar profesija turi pateikti prašymą kartu su kitais dokumentais kompetentingai institucijai. Lietuvoje reglamentuojamų kvalifikacijų pripažinimą koordinuoja Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, o kompetentingos institucijos yra paskirtos priklausomai nuo profesijos. Pavyzdžiui, restauratoriaus profesinę kvalifikaciją pripažįstanti kompetentinga institucija yra Kultūros ministerija, teritorijų planavimo specialisto – aplinkos ministerija ir pan. Automatinio pripažinimo atveju kompetentinga institucija tikrina, ar pareiškėjo pateiktas diplomą yra įtrauktas į atitinkamos ES direktyvos prieduose nurodytus sąrašus ir suteikia pripažinimą be tolesnio vertinimo. Visais kitais atvejais, kai taikoma bendroji pripažinimo sistema, kompetentingoji institucija vertina pareiškėjo kvalifikaciją. Esant reikalui kompetentinga

¹ Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Reglamentuojamų profesinių kvalifikacijų pripažinimas Lietuvos Respublikoje.*

² 1992 m. birželio 18 d. Tarybos Direktyva 92/51/EEB dėl antrosios bendros profesinio mokymo ir lavinimo pripažinimo sistemos, papildanti Direktyvą 89/48/EEB. Official Journal L: 1992 07 24 Nr.209-25.

institucija gali kreiptis į Studijų kokybės vertinimo centrą dėl pateikto diplomo lygiavertiškumo nustatymo remiantis Lietuvos Respublikoje keliamais reikalavimais atitinkamai kvalifikacijai.

Dabar galiojanti profesinių kvalifikacijų pripažinimo sistema yra dažnai kritikuojama dėl jos sudėtingumo, neaiškumo, ilgų procedūrų taikymo terminų. Dėl šios priežasties 2005 m. rugsėjo 7 d. Europos Parlamentas ir Taryba priėmė naują konsoliduotą direktyvą 2005/36/EB dėl profesinių kvalifikacijų pripažinimo¹, kuri, pasibaigus jos įgyvendinimo laikotarpiui (2007 m. spalio 20 d.), pakeis penkiolika dabar galiojančių direktyvų profesinių kvalifikacijų pripažinimo srityje. Nauja Direktyva siekiama konsoliduoti šiuo metu galiojančius ES teisės aktus profesinių kvalifikacijų pripažinimo srityje bei šią sistemą supaprastinti.

2.7. Nustatyti pereinamieji laikotarpiai ir darbuotojų judėjimo apribojimai, taikomi Lietuvos Respublikos darbuotojams

2004 m. gegužės 1 d. Lietuvos Respublika tapo Europos Sąjungos nare, tačiau kurį laiką tam tikrose srityse jai, kaip ir kitoms naujoms valstybėms narėms gali būti taikomi apribojimai. Laisvas darbuotojų judėjimas yra viena iš tų sričių, kuriose senosios valstybės narės gali pasirinkti netaikyti EB sutarties 39 str. 1 ir 2 dalies. Lietuvos stojimo sutartimi numatyti laisvo darbuotojų judėjimo apribojimai galės būti taikomi ne ilgiau kaip 7 metus nuo įstojimo dienos. Tikimasi, jog dauguma senųjų valstybių narių savo rinkas atvers anksčiau. Stojimo akte², kuris yra neatskiriama Stojimo sutarties³ dalis, detalizuojamos visų stojančių valstybių narystės ES sąlygos. Lietuvos stojimo į ES sąlygos, susijusios su laisvu asmenų judėjimu yra išdėstytos IX Stojimo akto priede⁴ (antroje dalyje).

¹ 2005 m. rugsėjo 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2005/36/EB dėl profesinių kvalifikacijų pripažinimo. OL L 255, 2005 9 30.

² 2003 04 16 Lietuvos stojimo į ES aktas. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-06]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=216708>

³ 2003 04 16 Lietuvos stojimo į Europos Sąjungą sutartis. Valstybės žinios, 2004 01 02, Nr. 1-1.

⁴ 2003 04 16 Lietuvos stojimo į ES aktas. IX priedas: Stojimo akto 24 straipsnyje nurodytas sąrašas: Lietuva. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-06]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=217514>

Stojimo akto IX priede nustatyta, kad LR darbuotojų judėjimo kitose valstybėse narėse laisvė taikoma laikantis pereinamojo laikotarpio nuostatų. Tai reiškia, kad tam tikros šią laisvę garantuojančios Bendrijos teisės normos Lietuvos Respublikos piliečių atžvilgiu kitose valstybėse narėse taikomos ne iš karto po įstojimo, tačiau ribojant jų taikymą tam tikru pereinamuoju laikotarpiu. Atkreiptinas dėmesys, kad pereinamojo laikotarpio išlygos taikomos ne visiems laisvo darbuotojų judėjimo aspektams, o tik darbuotojų teisei įsidarbinti kitoje valstybėje narėje. Jeigu darbuotojas teisėtai įsidarbino valstybėje narėje, jam taikomos tos pačios su darbu susijusios garantijos, taip pat tos pačios socialinės ir mokesčių garantijos bei lengvatos. Kitaip tariant, negalima jokia diskriminacija tarp teisėtai įsidarbinusių darbuotojų, nesvarbu ar jie būtų iš senųjų ES valstybių narių ar iš 10 naujai įstojusių valstybių.

Be to, stojimo sutartyje numatyta, kad nepaisant taikomų apribojimų, naujųjų ES valstybių narių piliečiai turės pirmenybę prieš trečiųjų valstybių piliečius, kiek tai susiję su įsidarbinimu. Taigi Lietuvos Respublikos pilietis, pretenduojantis į darbo vietą valstybėje, kurioje yra nustatyti apribojimai, turės pirmenybę prieš ne Europos Sąjungos pilietį, pretenduojantį į tą pačią darbo vietą.

Pereinamojo pobūdžio nuostatos numato laipsnišką senųjų valstybių narių, kurios nuspręs apriboti naujų valstybių narių piliečių įsidarbinimo galimybes, darbo rinkų atvėrimą naujoms valstybėms narėms pagal metais nuo stojimo dienos skaičiuojamą formulę $2+3+2$. Tai reiškia, kad senosios valstybės narės gali riboti Lietuvos piliečių patekimą į darbo rinką pirmuosius 2 metus nuo įstojimo dienos ir taikyti stojimo sutarties pasirašymo dieną (2003 m. balandžio 16 d.) galiojusius įsidarbinimo apribojimus, nustatytus nacionaliniuose teisės aktuose arba dvišaliuose susitarimuose. Geresnė padėtis sudaryta tiems Lietuvos piliečiams, kurie stojimo dieną teisėtai dirba, arba kurie po stojimo dienos įsidarbino valstybėje narėje, nes jiems leidžiama 12 mėnesių be pertraukos dirbti toje valstybėje, tokie asmenys turi teisę nevaržomai įsidarbinti toje pačioje valstybėje narėje, tačiau ne kitoje valstybėje narėje, nusprendusioje taikyti nacionalines ribojančias priemones. Galimybė nevaržomai įsidarbinti toje pačioje valstybėje narėje bus prarandama, jei minėti darbuotojai įsidarbina kitoje šalyje.

Po dvejų metų (tai yra iki 2006 m. gegužės 1 d.) situacija darbo rinkoje turi būti peržiūrima ir tuomet kiekviena ES valstybė turi pateikti savo pozicijas ar toliau (kitų trejų metų laikotarpyje) ketina riboti Lietuvos Respublikos darbuotojų patekimą į rinką. Apie tokį savo ketinimą valstybės narės turės pranešti iki pirmojo dvejų metų laikotarpio pabaigos.

Jeigu Komisijai apie tai nieko nebus pranešta, darbuotojų judėjimo srityje automatiškai įsigalios EB sutarčių nuostatos.

Paskutinių 2 metų pereinamuoju laikotarpiu senosios valstybės narės turės teisę taikyti įsidarbinimo apribojimus tik jeigu penkerių metų (nuo įstojimo dienos) laikotarpio pabaigoje bus pastebimi dideli jos darbo rinkos sutrikimai arba tokių sutrikimų grėsmė. Apie tokį sprendimą turės būti pranešama Komisijai. Ilgiausiai apribojimai galės būti taikomi 7 metus skaičiuojant nuo 2004m. gegužės 1 dienos, tai yra iki 2011 metų gegužės 1 d.

Dažniausiai pereinamųjų laikotarpių prašo stojančios valstybės, tačiau darbuotojų judėjimo srityje riboti laisvą darbuotojų judėjimą paprašė ES, tai yra senosios valstybės narės. Tokių valstybių pasirinkimą lėmė ne teisinis ar techninis nepasirengimas, tiesiog buvo bijoma didelio darbo jėgos antplūdžio iš naujųjų valstybių narių, darbo užmokesčio dydžio kritimo, „spaudimo“ socialinės apsaugos sistemoms, padidėjusio nusikalstamumo. Su naujomis valstybėmis besiribojančios valstybės, tokios kaip Vokietija, Austrija ypač būgštauja dėl darbuotojų migrantų antplūdžio iš naujųjų valstybių. Tai turi pagrindą: darbo užmokestis senosiose ir ką tik įstojusiose valstybėse ryškiai skiriasi. Be to, darbo rinkos padėtis kai kuriose senose valstybėse nėra itin gera, pavyzdžiui, Vokietijoje nedarbas pasiekė aukščiausią lygį per pastaruosius kelis dešimtmečius. Todėl tikėtina, kad Vokietija taikys maksimalų 7 metų pereinamąjį laikotarpį.

Ar galėtų valstybė narė, nusprendusi nebetaikyti apribojimų darbuotojų judėjimo srityje pakeisti tokį sprendimą ir įvesti apribojimus? Pagal Bendrijos teisę valstybė narė turi tokią teisę, jei yra rimtų darbo rinkos trikdymų arba kyla grėsmė jiems kilti. Reikia pastebėti, jog šios „apsaugos“ išlygos visuomet buvo įtraukiamos į stojimo sutartis, tačiau niekada nebuvo taikomos. Dėl šios priežasties Komisija neturi praktinio jų taikymo patirties. Tačiau akivaizdu, kad tokiu atveju, norint vėl įvesti laisvo darbuotojų judėjimo apribojimus, reikėtų pateikti įtikinamus ir svarius darbo rinkos trikdymo įrodymus.

Nuo 2004 m. gegužės 1 d. naujųjų valstybių narių piliečiams savo darbo rinkas atvėrė Jungtinė Karalystė, Airija bei Švedija. Tai yra, šios valstybės nutarė netaikyti jokių apribojimų laisvo darbuotojų judėjimo srityje. Tokių pasirinkimą lėmė pakankamai gera situacija šių šalių darbo rinkose. Kitos ES valstybės narės išlaikė darbo leidimų sistemą, tam tikrais atvejais derinamą su kvotų sistema.

Lietuvos piliečiai taip pat gali laisvai įsidarbinti be darbo leidimų kitose naujosiose Europos Sąjungos valstybėse narėse: Čekijoje, Estijoje, Kipre, Latvijoje, Lenkijoje, Vengrijoje, Slovėnijoje, Slovakijoje ir Maltoje. Malta yra nustačiusi leidimų sistemą

stebėjimo tikslais. Lenkija, Slovėnija ir Vengrija taiko apribojimus piliečiams iš tų valstybių narių, kurios atitinkamai yra nustačiusios apribojimus šių valstybių piliečiams. Visos naujos ES 10 valstybės narės atvėrė savo darbo rinkas kitų naujų valstybių narių darbuotojams.

Trumpai aptarsime¹ senųjų ES valstybių pozicijas Lietuvos atžvilgiu dėl laisvo darbuotojų judėjimo pirmuoju dvejų metų laikotarpiu. Tie patys pereinamieji laikotarpiai yra nustatyti visoms naujosioms ES narėms, išskyrus Maltą ir Kiprą.

Visas senąsias ES valstybes nares galima būtų suskirstyti į tris grupes:

1) Valstybės narės, visiškai atvėrusios savo darbo rinkas:

Airija

Airija yra viena iš trijų senųjų ES narių, nusprendusi neriboti laisvo Lietuvos Respublikos darbuotojų judėjimo, tačiau ji įvedė naujas taisykles visiems ES piliečiams. Jie negali du metus kreiptis socialinio draudimo išmokų. Išimtis bus taikoma tik Jungtinės Karalystės piliečiams.

Jungtinė Karalystė

Jungtinė Karalystė (toliau – JK) neriboja laisvo darbuotojų judėjimo iš naujų valstybių narių, tačiau nustatė naują darbuotojų registravimo sistemą. Pagal šią sistemą darbuotojai iš 8 naujai įstojusių valstybių (šis reikalavimas netaikomas Maltai ir Kiprui) per 30 dienų nuo darbo Jungtinėje Karalystėje pradžios turi užsiregistruoti JK vidaus reikalų ministerijoje (angl. *Home Office*). Registracija nustatyta legalumo ir stebėjimo tikslais, registruodamiesi darbuotojai pateikia iš darbdavio gautą pažymą apie mokamus mokesčius (socialinio draudimo faktui nustatyti) ir užtikrinamą minimalų darbo užmokestį. Nedarbo pašalpa ir dauguma kitų išmokų bus mokamos tik darbuotojams, be pertraukos legaliai dirbusiems Jungtinėje Karalystėje bent vienerius metus. Kai kurios socialinės išmokos yra prieinamos iš karto įsidarbinus. Nuo 2004 m gegužės 1 d. darbuotojų judėjimo laisve gali pasinaudoti tiek legaliai, tiek nelegaliai dirbę asmenys, išskyrus kai jie buvo išsiųsti dėl pavojaus viešajai tvarkai, visuomenės saugumui ar visuomenės sveikatai.

Jungtinė Karalystė užima pirmą vietą pagal į ją išvykstančių dirbti lietuvių skaičių. Kaip jau buvo minėta įžangoje, 2004 m. gegužės – gruodžio mėnesiais darbo leidimo Didžiojoje Britanijoje paprašė 20095 lietuviai.

¹ Atliekant šią apžvalgą remtasi tokiais šaltiniais: Eures Lietuva. *Pereinamieji laikotarpiai*. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-01-16]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/eures/index.aspx/lt/gyvenimo_darbo_salygos/lietuvoje/pereinamieji_laikotarpiai/?menu_id=226> ; EU News and policy Positions. *Free movement of labour in the EU-25*. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.euractiv.com/Article?tcaturi=tcm:29-129648-16&type=LinksDossier>>

Švedija

Švedija neriboja laisvo darbuotojų judėjimo iš naujų valstybių narių.

2) valstybės narės, nustačiusios sušvelnintus apribojimus:

Danija

Po 2004 m. gegužės 1 d. Lietuvos Respublikos darbuotojai gali atvykti į Daniją šešeriams mėnesiams ieškoti darbo, tačiau jie iš karto negali kreiptis dėl socialinių išmokų. Darbuotojui susiradus darbą, jam yra išduodama supaprastinti gyvenimo ir darbo leidimai, tačiau tik tuo atveju, jeigu bus dirbama pilną darbo dieną ir jeigu mokami atlyginimai nėra mažesni už Danijos profesinių sąjungų nustatytus minimalius atlyginimus atskiroms profesinėms grupėms.

Italija

Išduodami supaprastinti leidimai dirbti, kuriais rūpinasi darbdavys kreipdamasis į Provincijos darbo valdymo biurą. Taigi Italija išlaikė leidimų sistemą, tačiau atskirai 8 naujoms ES narėms nustato metinę kvotą (2000 m. buvo nustatyta 20000 kvota).

Nyderlandai (Olandija)

Nyderlandai nustatė dvi procedūras. Daugumoje sektorių taikoma darbo leidimų sistema kartu su darbo rinkos testu. Vis dėl to, tam tikroms darbuotojų kategorijoms, kuriose Nyderlandai stokoja darbo jėgos, darbuotojams iš naujų ES valstybių narių galima lengvai įsidarbinti. Tokie atviri darbo sektoriai yra jūreivystė, tarptautinio susisiekimo autobusų vairavimas, pagalbinė medicina ir mėsinių darbas. Paprastai darbo leidimo gavimas užtrunka iki 13 savaičių, bet nurodytuose sektoriuose šis laikotarpis sutrumpintas iki 2 savaičių, netaikant 5 savaičių laukimo laikotarpio, kurio metu į laisvą darbo vietą gali pretenduoti tik senųjų valstybių narių piliečiai. Tokiu atveju taip pat netaikomas darbo rinkos testas. Numatyta metinė 22 000 kvota.

3) valstybės, nustačiusios griežtesnius apribojimus pereinamaisiais laikotarpiais:

Austrija

Austrija taiko griežtus apribojimus laisvam darbuotojų judėjimui. Valstybė išlaikys dabartinę darbo leidimų taikymo sistemą dvejus metus. Manoma, jog tokie apribojimai bus pratęsimi kitus penkerius metus.

Belgija

Belgija taiko apribojimus dvejus metus po ES plėtros 2004 m. gegužės 1 d.

Graikija

Graikija taiko dviejų metų pereinamąjį laikotarpį.

Ispanija

Pirmų dvejų metų laikotarpiu Ispanija taikė apribojimus (dėl didelio bedarbių, ypač jaunų žmonių, skaičiaus), tačiau nuo 2006 gegužės ketina panaikinti apribojimus.

Liuksemburgas

Liuksemburgas taiko dvejų metų apribojimus po ES plėtros 2004 m. gegužės 1 d.

Portugalija

Portugalijoje įvesta 6.500 darbuotojų kasmetinė kvota visų naujų ES valstybių narių darbuotojams neatsižvelgiant į pasirinkto darbo pobūdį. Nuo 2006 m. gegužės mėnesio ketinama atsisakyti apribojimų.

Prancūzija

Prancūzija nustatė darbo leidimų išdavimo sistemą pirmiems dvejiems metams. Tuo atveju, jei Lietuvos Respublikos darbuotojai turi darbo leidimus, jie iš karto gali pasinaudoti socialinio draudimo išmokomis kaip ir Prancūzijos piliečiai. Manoma, kad ribojimai jautriose srityse bus pratęsimi dar trejiems metams.

Suomija

Suomija taiko apribojimus dvejus metus po ES plėtros 2004 m. gegužės 1 d. Per šį laikotarpį naujųjų valstybių narių piliečiai gali įsidarbinti be darbo leidimų Suomijoje tik tuo atveju, jei Suomijos užimtumo tarnyba nusprendžia, kad atitinkamų darbuotojų trūksta Suomijos darbo rinkoje. Visais kitais atvejais reikia kreiptis darbo leidimų.

Nuo 2006 m. gegužės Suomija ketina atsisakyti apribojimų asmenų iš naujųjų valstybių narių įsidarbinimui.

Vokietija

Kaip ir Austrija, Vokietija taiko griežtus apribojimus laisvam darbuotojų judėjimui. Valstybė išlaikė iki 2004 m. plėtros buvusią darbo leidimų sistemą. Dėl sunkios situacijos darbo rinkoje tokie apribojimai greičiausiai bus pratęsimi kitiems penkeriems metams. Viena iš pagrindinių griežto priėjimo prie darbo rinkos ribojimo priežasčių yra didelis nedarbas, ypač teritorijose, besiribojančiose su Čekijos Respublika ir Lenkija.

2006 m. vasario 8 d. Europos Komisija paskelbė ataskaitą¹, kurioje nurodomi statistiniai duomenys ir patirtis, susijusi su darbo jėgos srautais iš naujųjų ES valstybių narių į senąsias po 2004 m. gegužės mėnesį įvykusios plėtros. Ataskaitos tikslas – suteikti valstybėms

¹ Commission of the European Communities. Report on the Functioning of the Transitional Arrangements set out in the 2003 Accession Treaty (period 1 May 2004-30 April 2006. Brussels, 2006 02 08. COM (2006) 48 final.

narėms faktinį pagrindą priimant sprendimą, ar toliau taikyti nacionalinius darbo rinkos apribojimus darbuotojų judėjimui.

Ataskaita rodo, kad ES Vidurio ir Rytų Europos valstybių narių darbuotojų migracija į senąsias ES valstybes narės turėjo daugiausia teigiamą poveikį. Darbuotojai iš naujų valstybių narių padėjo spręsti darbo jėgos trūkumo problemas ir prisidėjo prie geresnių ekonominės veiklos rezultatų Europoje. Po 2004 m. gegužės mėn. laisvo darbuotojų judėjimo neribojančiose šalyse (Jungtinėje Karalystėje, Airijoje ir Švedijoje) pagerėjo ekonominiai rodikliai, sumažėjo nedarbas ir padaugėjo darbo vietų. Tuo tarpu apribojimus nustačiusiose valstybėse buvo pastebėtas tam tikras nepageidaujamas poveikis, pavyzdžiui, padaugėjo nedeklaruojamo darbo ir tariamai savarankiškai dirbančių asmenų. Visoje ES darbuotojų srautas buvo palyginti nedidelis.

Ataskaitos statistiniai duomenys, kuriuos pateikė ES valstybės narės, rodo, kad dauguma šalių sulaukė mažesnio darbo jėgos srauto iš Vidurio ir Rytų Europos, negu tikėjosi. Valstybės narės nepateikė įrodymų, kad po plėtros būtų labai padidėjęs darbuotojų skaičius arba išlaidos socialinei apsaugai, palyginti su ankstesniais dvejais metais. Naujų valstybių narių (ES-10) piliečiai sudarė mažiau nei 1% darbo jėgos visose šalyse, išskyrus Austriją (1,4% 2005 m.) ir Airiją (3,8% 2005 m.). Santykinai didžiausio darbuotojų srauto sulaukė Airija. Tai davė teigiamą įtaką geriems šios šalies ekonominės veiklos rezultatams.

Ataskaitoje nurodoma, kad nacionaliniai apribojimai turėjo mažą tiesioginį poveikį darbuotojų judėjimo kontrolei. Joje teigiama, kad nėra tiesioginio ryšio tarp darbo jėgos srautų iš ES-10 valstybių narių masto ir taikomų pereinamojo laikotarpio priemonių, darbo jėgos srautus reguliuoja pasiūlos ir paklausos veiksniai.

Taigi pasibaigus pirmajam dvejų metų pereinamajam laikotarpiui valstybės narės turi pranešti savo pozicijas Komisijai dėl tolesnių apribojimų darbuotojų migracijos srityje taikymo ar netaikymo. Darbo rašymo metu šalių pozicijos dėl antro trejų metų pereinamojo laikotarpio buvo tokios¹:

- 1) Valstybės, nusprendusios taikyti apribojimus dar bent trejus metus (iki 2009 m.): Austrija, Vokietija, Italija.
- 2) Palaipsniui atsisakančios apribojimų per kitą trejų metų laikotarpį: Belgija, Danija, Prancūzija, Nyderlandai.

¹ EU News & Policy Positions. *Enlargement*. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-05-01]. Prieiga per internetą: <<http://www.euractiv.com/en/enlargement/free-movement-labour-eu-25/article-129648>>

- 3) Panaikinančios apribojimus darbuotojų judėjimo srityje (taip pat išlaikančios tokią jau anksčiau pasirinktą poziciją): Suomija, Airija, Portugalija, Ispanija, Švedija, Jungtinė Karalystė.
- 4) Neapsisprendusios: Graikija, Liuksemburgas.

Kokios yra LR piliečių migracijos prognozės? Statistikos departamento paskelbtos Lietuvos gyventojų skaičiaus kaitos prognozės teigia, kad iki 2010 m. iš Lietuvos kasmet emigruos apie 15000 žmonių, po to emigruojančiųjų skaičius mažės, tačiau iki 2030 m. kasmet maždaug 2000 – 3000 žmonių išvyks daugiau negu atvyks. Po įstojimo į Europos Sąjungą emigracijos iš Lietuvos mastai po pirminio „šوليو“ ilgainiui turėtų mažėti ir normalizuotis, tačiau tokios prognozės tinka mažiau kvalifikuotos darbo jėgos judėjimui. Tuo tarpu specialistų migracija išsibėgės lėčiau ir pasireikš vėliau, nei pirmoji suintensyvėjusios migracijos banga, kilusi išsyk po įstojimo į Europos Sąjungą.¹

Kalbant apie migracijos kryptis, paminėtinas 2001 m. atliktas „Spinter“ prognostinis tyrimas², kurio metu paaiškėjo, kad 63 proc. Lietuvos gyventojų buvo pasiryžę išvykti svetur. Iš tų, kurie buvo apsisprendę vykti tvirtai, daugiausia vyktų į JAV, Vokietiją, Didžiąją Britaniją. Akivaizdu, jog pereinamųjų laikotarpių nustatymas, apribojimų taikymas ar netaikymas darbuotojų judėjimo srityje pakreipė emigracijos srautus kitomis kryptimis: daugiausia lietuvių važiuoja į Didžiąją Britaniją, Airiją, Ispaniją. Migracijos tarnybų duomenimis 2004 m. daugiausiai Lietuvos Respublikos piliečių išvyko gyventi į Didžiąją Britaniją (3472), Airiją (1036), Vokietiją (1613), Ispaniją (726).³

¹ Pilietinės visuomenės institutas. „Lietuvių emigracija: problema ir galimi sprendimo būdai“ Vilnius 2005 m. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.civitas.lt/files/Emigracija.pdf>>

² Potencialaus laisvo darbo jėgos judėjimo į Europos Sąjungos valstybes įvertinimas (Socialinės apsaugos ir darbo ministerija / SPINTER: Vilnius, 2001

³ Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos. 2004 m. Lietuvos migracijos metraštis. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-01-16]. Prieiga per internetą: <http://www.migracija.lt/MD/metraštis.htm#_Toc107721242>

3.1. Darbuotojų migrantų - trečiųjų šalių (ne Europos Sąjungos valstybių) piliečių statusas

Šiame skyriuje bus nagrinėjama darbuotojų – trečiųjų šalių (ne Europos Sąjungos valstybių) piliečių migracija ir jų teisių apsauga. Daugumoje Europos valstybių, tarp jų ir Lietuvoje, darbuotojų migrantų iš trečiųjų šalių atžvilgiu yra nustatyta dualistinė darbo leidimų ir leidimų gyventi sistema, kuri paprastai suteikia nuolatinio gyventojų statusą asmenims, nustatytą laikotarpį gyvenusiems ir dirbusiems priimančioje šalyje. Lietuvoje leidimų dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygas ir tvarką reglamentuoja Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties¹, taip pat Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašas². Minėtame įstatyme numatyta, kad užsieniečiai, ketinantys dirbti Lietuvos Respublikoje, privalo įsigyti leidimą dirbti (57 str. 1 d.), tačiau šis reikalavimas netaikomas asmenims, kurie turi leidimą nuolat gyventi Lietuvoje. Taigi nuolat Lietuvoje gyvenantys užsieniečiai neprivalo įsigyti leidimo dirbti, tuo tarpu nuolatinio gyventojų statuso neturintys užsieniečiai, ketinantys dirbti, privalo įsigyti du leidimus: leidimą laikinai gyventi ir leidimą dirbti, abu prašymai gali būti pateikiami ir nagrinėjami kartu. Kitos sąlygos, kada netaikomas reikalavimas įsigyti leidimą dirbti, yra numatytos to paties Įstatymo 40 str. 1 d. 1–3, 7, 9, 10 punktuose. Leidimą dirbti užsieniečiai privalo gauti iki atvykimo į Lietuvos Respubliką.

Įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties numatyta, jog leidimas dirbti užsieniečiui gali būti išduodamas tuo atveju, jeigu Lietuvoje nėra specialisto, atitinkančio darbdavio keliamus kvalifikacinius reikalavimus (57 str. 1 p.), atsižvelgiant į Lietuvos darbo rinkos poreikius (59 str.). Šios nuostatos praktikoje reiškia, jog darbo birža, gavusi tokį prašymą, turi vykdyti reikiamo specialisto paiešką visų pirma Lietuvoje, ir tik neradus išduoti leidimą dirbti užsieniečiui. Darbo autorės nuomone, toks reglamentavimas yra nesuderintas su Europos Bendrijų teisės nuostatomis, nes, remiantis 1968 m. spalio 15 d. Reglamentu 1612/68/EEB dėl laisvo darbuotojų judėjimo bendrijoje, kitos valstybės narės pilietis turi tokią pačią pirmumo teisę užimti laisvas darbo vietas, kaip ir tos šalies piliečiai (Reglamento 1 str.), be to, šalies įdarbinimo tarnybos valstybės narės piliečiui, ieškančiam darbo kitoje valstybėje

¹ Valstybės žinios, 2004 04 30, Nr. 73-2539

² (su pakeitimais ir papildymais) Patvirtintas socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. liepos 16 d. įsakymu Nr. A1-179 (Valstybės žinios, 2004 07 22, Nr. 113-4256)

narėje, turi padėti taip, kaip padeda savo valstybių piliečiams (Reglamento 5 str.). Taigi, atsižvelgiant į šias nuostatas, reikiamo specialisto paieška atitinkamai turėtų būti vykdoma ne tik Lietuvoje, bet ir kitose Europos Sąjungos valstybėse. Dėl teisinio aiškumo būtų tikslinga šią nuostatą įtvirtinti įstatyme.

Pažymėtina, jog dėl leidimo dirbti išdavimo kreipiasi ne pats darbuotojas, o darbdavys¹. Jis kreipiasi į teritorinę darbo biržą pateikdamas prašymą ir kitus reikalingus dokumentus. Teritorinė darbo birža, išnagrinėjusi pateiktus dokumentus, išanalizavusi situaciją darbo rinkoje, pateikia išvadą Lietuvos darbo biržai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, kuri priima galutinį sprendimą dėl leidimo dirbti užsieniečiui išdavimo.

Leidimas dirbti užsieniečiui išduodamas laikotarpiui iki 2 metų (sezoniniams darbams – iki 6 mėnesių), nurodant darbą (pareigas), įmonę, įstaigą ar organizaciją, kurioje užsienietis dirbs (Įstatymo 61 str. 1, 2 d.) ir tikslias darbo funkcijas (profesiją, specialybę, pareigų pavadinimą). Taigi užsienietis negali dirbti kito darbo ar eiti kitų pareigų nei tos, kurios nurodytos leidime dirbti.

Anksčiau Lietuvoje buvo taikoma įsidarbinimo kvotų sistema. Ankstesnėje Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties redakcijose buvo numatyta, kad leidimas dirbti išduodamas pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytą kasmetinę užsieniečių įsidarbinimo Lietuvos Respublikoje kvotą², dabar galiojančioje įstatymo redakcijoje nuostata dėl užsieniečių įsidarbinimui taikomos kvotos yra panaikinta. 1996 – 1998 m. buvo nustatyta 1000 užsieniečių įdarbinimo kvota, 1999 – 2001 m. – 1300, 2003 m. – 800, 2004 m. – 1000³ užsieniečių per metus. Kvotų nustatymas rodo stiprų vyriausybės interesą valdyti darbo migracijos srautus ir užtikrina, kad tie srautai vyktų pagal valstybės „priėmimo pajėgumus“. Iš kitos pusės, tokia kvotų sistema kritikuotina dėl to, kad neužtikrinamas pakankamai greitas reagavimas į darbo rinkos besikeičiančius poreikius. Be to, kvotų nustatymo tikslingumu galima abejoti ir dėl to, kad išduotų leidimų skaičius labai retai priartėdavo prie nustatytos kvotos. Pavyzdžiui, 2003 m. išduoti 609 leidimai⁴, kai tuo tarpu tais metais nustatyta kvota buvo 800, 2001 m. išduota tik 599 leidimai, nors nustatyta kvota buvo 1300. Viena

¹ Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo 9 p.

² Įstatymo redakcija, aktuali nuo 2001 06 12 iki 2004 04 29, Nr. VIII-978.

³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. sausio 8 d. Nr. 15 nutarimas dėl užsieniečių įsidarbinimo Lietuvos Respublikoje 2004 m. kvotos patvirtinimo. Valstybės žinios, 2004 01 13, Nr. 7-140.

⁴ Informacija apie išduotų leidimų skaičių pateikiama remiantis: Lietuvos darbo birža prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsienio ryšių skyrius. 2004 m. *Ataskaita apie leidimų dirbti užsieniečiams išdavimą*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2004-04-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.migracija.lt/MD/Inf/udl2004.pdf>>

griežčiausių kvotos sistemų Europoje yra taikoma Austrijoje, kur kvotos nustatomos ne tik darbui, bet ir teisei apsigyventi.¹

Europoje ryškėja tendencijos, kai kvalifikuotiems specialistams vis dažniau suteikiamas privilegijuotų darbuotojų statusas, suteikiantis galimybę greičiau integruotis ir įsikurti priimančioje valstybėje. Kaip pavyzdį galima pateikti Švediją, kur kvalifikuotiems darbuotojams suteikiamas nuolatinio gyventojų statusas nuo įvažiavimo į šią šalį momento.² Tuo tarpu Lietuvoje kvalifikuotų ir nekvalifikuotų darbuotojų – užsieniečių padėtis nėra diferencijuojama. Tai rodo, jog įstatymo leidėjas ekonominę migraciją laiko laikino pobūdžio reiškiniu, nenumato supaprastintos leidimo nuolat gyventi išdavimo tvarkos ar supaprastintos šeimų susijungimo tvarkos kvalifikuotiems specialistams iš kitų šalių. Autorės nuomone, tokią įstatymo leidėjo poziciją būtų galima paaiškinti tuo, kad Lietuva kol kas nejaučia didelio kvalifikuotų darbuotojų stygiaus, taigi nėra pagrindo papildomai skatinti tokių darbuotojų atvykimą. Kita vertus, jei Lietuvos Respublikos piliečių emigracijos mastai nemažės, netrukus Lietuvai gali imti trūkti kvalifikuotų specialistų ir privilegijuotų darbuotojų statuso įtvirtinimas kvalifikuotiems darbuotojams taptų pateisinamas.

Užsieniečio darbo santykius reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties ir Europos Sąjungos teisės aktai. Taigi, darbuotojui užsieniečiui taikomos tos pačios darbo teisės ir garantijos, kurios taikomos Lietuvos Respublikos piliečiams. Svarbi užsieniečių darbuotojų lygiateisiškumo garantija yra nuostata, kad užsieniečio darbo užmokestis negali būti mažesnis už tokį patį darbą dirbančio Lietuvos Respublikos gyventojų darbo užmokestį (Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 62 str. 3 d.). Tokia nuostata užkertamas kelias dempingo politikos vykdymui atlyginimų srityje.

Europos valstybėse sveikatos apsaugos sistema paprastai yra prieinama darbuotojams migrantams lygiomis sąlygomis su tos valstybės piliečiais, nors teisė į visas sveikatos išmokas priklauso nuo tam tikrų sąlygų, tokių kaip socialinio draudimo įmokos (Vokietija, Lenkija), gaunamų pajamų dydžio (Olandija) ir civilinės registracijos (Ispanija, Švedija)³. Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymo⁴ 6 str. 1 d. numatyta, kad privalomuoju sveikatos draudimu yra draudžiami užsieniečiai, nuolat gyvenantys Lietuvos

¹ Ryszard Cholewinski, *The legal status of migrants admitted for employment*. Strasbourg: Council of Europe publishing, 2004, P. 81.

² *Ibid.*

³ Ryszard Cholewinski, *The legal status of migrants admitted for employment*. Strasbourg: Council of Europe publishing, 2004, P. 82.

⁴ Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1996, Nr. 55-1287.

Respublikoje, taip pat laikinai gyvenantys užsieniečiai, jeigu jie teisėtai dirba Lietuvos Respublikoje. Taigi darbuotojai migrantai, teisėtai dirbantys Lietuvoje, tiek gyvenantys laikinai, tiek nuolat, turi tokias pačias teises į sveikatos apsaugą, kaip ir Lietuvos piliečiai.

Teisė į socialinę apsaugą skirtingose valstybėse skiriasi. Ten, kur socialinės apsaugos išmokos yra pagrįstos įmokų pagrindu, darbuotojų migrantų ir tos valstybės piliečių teisės yra vienodos. Tačiau ne įmokų pagrindu mokamos išmokos, tokios kaip šeimos ar vaiko pašalpos, gali būti visai neprieinamos (Jungtinė Karalystė), arba priklauso nuo gyventojų statuso (Vokietija, Austrija). Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo¹ 4 str. 1 d. numatyta, jog nustatytų rūšių socialiniu draudimu privalomai draudžiami asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis ir gaunantys darbo užmokestį. Tai reiškia, kad visi darbuotojai migrantai, nepriklausomai nuo leidimo gyventi trukmės turi teisę į socialinio draudimo rūšis, numatytas Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatyme: pensijų, ligos ir motinystės, nedarbo, nelaimingų atsitikimų darbe ir socialinių ligų socialinį draudimą, sveikatos draudimą. Tuo tarpu Socialinių paslaugų įstatymas² numato, kad teisę į socialines paslaugas turi kitų valstybių piliečiai ir asmenys be pilietybės, turintys leidimą nuolat gyventi Lietuvos Respublikoje, taigi tokios teisės neturi darbuotojai, laikinai gyvenantys Lietuvoje.

Tik darbuotojai migrantai, turintys nuolatinį leidimą gyventi, turi teisę į nedarbo draudimo išmoką. Tokią išvadą galima daryti remiantis Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties³ ir Nedarbo socialinio draudimo įstatymo⁴ analize. Nedarbo socialinio draudimo įstatyme nei sąvokos „apdraustasis“ apibrėžime, nei vardinant nedarbo draudimu draudžiamus asmenis nėra išskiriami darbuotojai užsieniečiai. Įstatyme įtvirtinama bendra nuostata, jog nedarbo socialiniu draudimu draudžiami pagal darbo sutartį dirbantys asmenys. Kyla klausimas, ar šiuo draudimu draudžiami užsieniečiai, dirbantys ir gyvenantys laikinai Lietuvoje? Kaip jau minėta, Nedarbo socialinio draudimo įstatymas šio atsakymo nepateikia. Šioje vietoje reikia analizuoti laikinai dirbančio ir gyvenančio darbuotojo migranto statusą Lietuvos Respublikoje. Svarbu išsiaiškinti, ar gavęs leidimą dirbti, toks užsienietis, nutrūkus darbo santykiams anksčiau laiko, gali ieškoti kito darbo Lietuvos Respublikoje, ar turi išvykti,

¹ Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1991, Nr. 17-447

² Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1996, Nr. 104-2367.

³ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. Valstybės žinios, 2004 04 30, Nr. 73-2539

⁴ Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-26

tai yra, ar leidimas yra konkrečiam darbdaviui (konkrečiam darbui, pareigoms), ar tiesiog tam tikram apibrėžtam laikotarpiui.

Kaip jau buvo minėta, užsieniečiui, norinčiam dirbti Lietuvos Respublikoje ir neturinčiam leidimo nuolat gyventi Lietuvoje, būtina įsigyti leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje. Prašymai dėl leidimo dirbti ir leidimo gyventi išdavimo gali būti pateikiami kartu. Vienas iš leidimo gyventi panaikinimo pagrindų yra leidimo dirbti Lietuvos Respublikoje užsieniečiui panaikinimas, arba darbo sutarties su užsieniečiu nutraukimas (Užsieniečių teisinės padėties įstatymo 50 str. 1 d. 5, 6 p.). Ir atvirkščiai, leidimo gyventi panaikinimas sąlygoja leidimo dirbti pasibaigimą. Užsienietis, neturintis leidimo gyventi, privalo išvykti iš Lietuvos Respublikos, kitaip jo buvimas yra laikomas neteisėtu (39 str. 3 p.). Taigi Lietuvos teisės aktai nenumato galimybės ieškoti kito darbo ir dar kartą įsidarbinti, kai darbo santykiai nutrūksta pirma laiko, nes išduodamas leidimas yra konkrečiam darbui, konkrečioms pareigoms. Remiantis tuo, kas išdėstyta, galima daryti išvadą, jog darbuotojai, laikinai gyvenantys Lietuvoje nedarbo socialiniu draudimu nedraudžiami ir nedarbo išmokos nutrūkus darbo santykiams jiems nėra mokamos. Tuo tarpu darbuotojai užsieniečiai, nuolat gyvenantys Lietuvoje nedarbo socialiniu draudimu yra draudžiami ir jiems šios išmokos esant įstatymo nustatytiems pagrindams yra mokamos.

Darbo migracijos ir darbuotojų migrantų apsaugos srityje Lietuva yra sudariusi keletą tarptautinių sutarčių. Paminėtina yra Sutartis su Baltarusija dėl socialinės apsaugos¹, kuri taikoma svarbiausioms socialinės apsaugos rūšims. Pažymėtina tai, jog ši sutartis taikoma tik nuolat gyvenantiems migrantams, tai yra, darbuotojams iš Baltarusijos, kurie dirba laikinai Lietuvoje, šios sutarties nuostatos nebus taikomos. Pagal šią sutartį numatytose socialinės apsaugos srityse vienos šalies piliečių teisės prilyginamos kitos šalies piliečių teisėms, nustatomas draudimo (darbo) stažo sumavimo principas, kai draudimo stažas įtakoja vienos ar kitos išmokos gavimą. Analogiška tarptautinė sutartis socialinės apsaugos srityje yra sudaryta su Ukraina², esminis skirtumas, jog šioje sutartyje laikinai ir nuolat Lietuvos Respublikoje gyvenantys darbuotojai nėra diferencijuojami.

¹ 1999 m. vasario 4 d. Lietuvos Respublikos ir Baltarusijos Respublikos sutartis dėl socialinės apsaugos. Valstybės žinios, 1999 07 14, Nr. 61-1979.

² 2001 m. balandžio 23 d. Lietuvos Respublikos ir Ukrainos Respublikos sutartis dėl socialinės apsaugos. Valstybės žinios, 2001 11 07, Nr. 93-3261.

Lietuvos Respublika yra sudariusi susitarimą su JAV dėl socialinio draudimo pensijų mokėjimo į užsienį¹, tačiau šis susitarimas neįtvirtina pensinio draudimo laikotarpių sumavimo principo ir socialinių išmokų (pvz., ligos, motinystės, nelaimingų atsitikimų ir pan.). Vadinasi, iš JAV sugrįžęs asmuo Lietuvoje gali gauti pensiją tik tuo atveju, jei turi bent minimalų Lietuvoje reikalaujamą darbo stažą ir yra Lietuvos pilietis. Daug JAV dirbančių asmenų pensijas kaupia privačiuose pensijų fonduose, tačiau pervesta į Lietuvą tokia pensija gali būti antrą kartą apmokestinama.

Panagrinėkime, kokia yra užsieniečių, įsidarbinusių Lietuvoje, statistika. Iki 2005 m metų lapkričio 24 d. Lietuvos darbo birža gavo 1697 prašymus įdarbinti užsieniečius (tuo tarpu 2004 m. per tą patį laikotarpį gauti 975 prašymai) ir buvo išduoti 1389 leidimai dirbti. Daugiausiai užsieniečių dirba gamybos (55 proc.), transporto (14 proc.), paslaugų (14 proc.) ir statybos (14 proc.) sektoriuose. 2005 m. užsieniečiai dirbti į Lietuvą atvyko iš 26 šalių, daugiausiai iš Ukrainos (31 proc.), Baltarusijos (29 proc.), Rusijos (12 proc.), Rumunijos (11 proc.), Kinijos (7 proc.). Pastaraisiais metais pastebima bendradarbiavimo tarp Lietuvos Respublikos ir trečiųjų šalių įmonių plėtra. Lyginant su 2003 metais, 2005 m. komandiruoju užsieniečių skaičius išaugo daugiau nei dvigubai. Daugiausiai bendradarbiavimo sutarčių pasirašė Lietuvos laivininkystės ir statybos įmonės su Rusijos, Ukrainos bei Baltarusijos įmonėmis.²

3.2. Darbo jėgos migracijos reglamentavimas Asociacijos susitarimuose su trečiosiomis šalimis.

Europos Sąjungos laisvo asmenų judėjimo nuostatos iš esmės taikomos tik Europos Sąjungos piliečiams. Trečiųjų šalių piliečiai gali naudotis laisvo asmenų judėjimo teisėmis tik kaip ES piliečių šeimos nariai. Europos Sąjunga ir jos valstybės narės yra sudariusios daug įvairių asociacijos ir kooperacijos susitarimų su trečiosiomis šalimis, pagal kuriuos šių šalių piliečiams yra suteikiamos tam tikros laisvo asmenų judėjimo teisės. Šie susitarimai yra

¹ 2003 sausio 17 d. LR Vyriausybės ir Jungtinių Amerikos Valstijų Vyriausybės susitarimas dėl socialinio draudimo pensijų mokėjimo į užsienį. Valstybės žinios, 2003 01 24, Nr. 8 – 270.

² Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos. *Informacija apie leidimų dirbti užsieniečiams išdavimą*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2004-04-04]. Prieiga per internetą: <<http://www.migracija.lt/MD/Infoc/udl2005.doc>>

sudėtinė Bendrijų teisės dalis ir gali būti tiesiogiai taikomos (angl. *direct effect*). Susitarimų turinys, kiek tai susiję su darbuotojų judėjimu, yra labai skirtingas. Pavyzdžiui, asociacijos susitarimai su Turkija, Bulgarija suteikia tam tikras reikšmingas teises, susijusias su laisvu darbuotojų judėjimu. Tuo tarpu ES – Centrinės Amerikos susitarimai šioje srityje darbuotojams jokių teisių nenumato.

Prieš apžvelgiant svarbiausias asociacijos sutarčių, kitų susitarimų su trečiosiomis šalimis nuostatas, susijusias su darbuotojų migracija, tikslinga išsiaiškinti, koks yra šių tarptautinių sutarčių teisinis pobūdis ir privalomumas Lietuvai, kaip naujai ES valstybei narei. Šias sutartis pagal jų teisinį pobūdį galima būtų priskirti prie „mišrių“ tarptautinių sutarčių, nes jas sudarant Bendrijai priklauso tik dalis kompetencijos, t.y. valstybės narės asociacijos sutartis vėliau ratifikuoja pagal savo konstitucines nuostatas. Santykiuose su kita sutarties šalimi Bendrijos ir valstybės narės kartu atsako už sutartinių įsipareigojimų vykdymą pagal sutartį. Šios sutartys yra neatsiejama Bendrijos teisės dalis ir ETT turi kompetenciją jas aiškinti, jos yra valstybėms narėms privalomos ir turi viršenybę nacionalinės teisės atžvilgiu, o sutarties nuostatos, atitinkančios tiesioginio taikymo kriterijus, tiesiogiai taikomos valstybių narių teismuose ir kitose teisės taikymo institucijose.¹

Lietuvos stojimo į Europos Sąjungą akte² (6 str. 2 d.) numatyta, kad esami valstybių narių ir Bendrijos kartu sudaryti susitarimai (atitinkamai teisinės nuostatos, reglamentuojančios darbuotojų judėjimą ir jų apsaugą) po įstojimo į ES Lietuvoje neįsigalioja automatiškai, nes naujos valstybės narės (taip pat ir Lietuva) turi prie jų prisijungti. Taigi Lietuva turi prisijungti prie anksčiau sudarytų asociacijos susitarimų su trečiosiomis šalimis, tačiau jų nuostatas turi taikyti nuo pirmosios narystės dienos (Stojimo akto 6 str. 6 d.).

1992 m. Europos Sąjungos valstybės narės susitarė su tuomet septyniomis Europos laisvos prekybos asociacijos (EFTA) narėmis dėl **Europos ekonominės erdvės** (EEE, angl. EEA - *The European Economic Area*) sukūrimo. Šiuo metu EEE susitarimas³ reguliuoja santykius tarp ES valstybių narių ir **Norvegijos, Islandijos ir Lichtenšteino**. EEE Susitarimo tikslas (1 Susitarimo str.) yra skatinti ir stiprinti ekonominius šalių santykius, kas *inter alia* apima taip pat ir laisvą asmenų, prekių, paslaugų ir kapitalo judėjimą. Nauji bendrijos teisės aktai, įeinantys į ES – EEE susitarimų sritį (kuri apima keturias pagrindines laisves) yra

¹ Tomas Davulis. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P.164-165

² Lietuvos Respublikos Seimas. Lietuvos stojimo į Europos Sąjungą aktas. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2004-04-09]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=216708>

³ 1992 m. gegužės 2 d. Europos ekonominės erdvės sutartis. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2004-04-09]. Prieiga per internetą: <<http://secretariat.efta.int/Web/EuropeanEconomicArea/EEAAgreement/EEAAgreement>>

įjungiami į Susitarimą. Susitarimo 28 str. numatyta, kad tarp Europos Sąjungos narių ir 3 EFTA valstybių bus užtikrinamas laisvas darbuotojų judėjimas, straipsnio formuluotės praktiškai sutampa su ES Sutarties 39 str. nuostatomis. Reglamento 1612/68, taip pat Direktyvos 68/360 nuostatų taikymas yra išplėstas (su nežymiais pakeitimais) visai Europos Ekonominei Erdvei. Taigi galime daryti išvadą, kad EEE darbuotojų ir jų šeimos narių teisinis statusas yra nustatomas remiantis tais pačiais principais kaip ir ES darbuotojų ir jų šeimos narių. Bendrijos laisvo darbuotojų judėjimą reglamentuojančių nuostatų taikymas buvo praplėstas Norvegijos, Lichtenšteino ir Islandijos asmenų bei teritorijos atžvilgiu. Vienintelė išimtis yra ES Sutarties 18 str., skirtas ES pilietybei, kurio taikymas nei pačiu Susitarimu, nei Susitarimo protokolais nėra išplėstas EEE valstybėms.

Nors **Šveicarija** nėra nei Europos Sąjungos, nei EEE narė, tačiau egzistuoja septyni sektoriai, kuriuose ji ir ES yra nustačiusios glaudų bendradarbiavimą. Susitarimai šiuose sektoriuose buvo pasirašyti 1999 birželio 21 d., jų ratifikavimas visose valstybėse narėse buvo baigtas 2002 m. Vienas iš minėtų septynių sektorių yra laisvas asmenų judėjimas. Europos Bendrijos ir jos valstybių narių Bendradarbiavimo Susitarimo¹ su Šveicarijos Konfederacija dėl laisvo asmenų judėjimo, įsigaliojusio 2002 birželio 1 d., tikslas yra per 12 metų laikotarpį įgyvendinti ir užtikrinti laisvą asmenų judėjimą. Tai įgyvendinti padeda susitariančių šalių abipusio diplomų pripažinimo sistema, taip pat socialinės apsaugos sistemų koordinavimas. Taigi po minėto Susitarimo įsigaliojimo ES arba EEA valstybių piliečiai gali įsidarbinti ir dirbti Šveicarijoje, tačiau su tam tikrais apribojimais. Pirmus penkis metus yra taikoma kvotų sistema, pirmenybę teikiant Šveicarijos piliečiams, taip pat kontroliuojamos darbo ir atlyginimo sąlygos. Susitarime numatyti trijų tipų leidimai gyventi: trumpalaikis leidimas (galioja vienerius metus), ilgalaikis leidimas gyventi (galioja penkerius metus) ir pasienio darbuotojų leidimas.

1963 m. Europos bendrija ir jos valstybės narės Ankaroje sudarė Asociacijos susitarimą su **Turkija**², kurio tikslas buvo stiprinti nuolatinis prekybos ir ekonomikos santykius tarp šalių ir padėti pasirengti Turkijai ateityje tapti ES nare. Susitariančios šalys susitarė (12 str.) vadovautis EEB sutarties 48-50 str. (ES sutarties 39-41 str.) tam, kad būtų palapsniui užtikrintas laisvas darbuotojų judėjimas. Šalys su tokia nuostata sutiko, nes tuo laikotarpiu Europos bendrijos šalys turėjo darbo jėgos iš užsienio poreikį, tuo tarpu Turkijai

¹ [2002] O.J. L114/6

² 1963 m. Susitarimas, steigiantis Europos ekonominės bendrijos ir Turkijos asociaciją 64/732/EEB OL 217, 1964, p. 3685.

tai buvo būdas spręsti su nedarbu susijusias ekonomines problemas. 1970 m. papildomu protokolu¹ numatyta, kad turi būti įgyvendinamos priemonės, užtikrinančios laisvą darbuotojų judėjimą. Tai turi būti įvykdyta trimis etapais ne vėliau kaip iki 1986 m. gruodžio 1 d. Reikia pažymėti, jog du etapai yra įgyvendinti, tačiau trečiasis ir paskutinis etapas iki šiol taip ir nebuvo įgyvendintas. Dėl to Turkijos piliečiai neturi teisės laisvai judėti ES teritorijoje turėdami tikslą įsidarbinti. Nuo valstybių narių priklauso kokiomis sąlygomis Turkijos piliečiai yra įleidžiami į jų teritoriją ir darbo rinką.

Turkijos pilietis, priimtas dirbti ES valstybėje narėje, turi tokias pačias darbo ir atlyginimo sąlygas kaip ir tos valstybės piliečiai. Po 1 m. legalaus darbo ES valstybėje narėje Turkijos piliečiai gali atnaujinti darbo leidimą tam pačiam darbdaviui dar vieneriems metams, po 3 m. legalaus darbo, gali priimti kitą pasiūlymą toje pačioje profesinėje srityje, o po 4 m. jie gali laisvai įsidarbinti toje šalyje.²

Europos Sąjunga yra užmezgusi dvišalius santykius su visomis rytų Europos ir centrinės Azijos valstybėmis (Rusija, Moldavija, Ukraina, Armėnija, Azerbaidžanas ir kt.) ir sudariusi partnerystės ir kooperacijos susitarimus, paremtus demokratijos principais ir žmogaus teisių apsauga, nustatančiais politinius, ekonominius ir prekybos santykius. Laisvo asmenų judėjimo klausimai šiuose susitarimuose iš esmės reguliuojami vienodai su visomis valstybėmis. Reikia pabrėžti, kad šiuose susitarimuose nėra nuostatų, užtikrinančių laisvą asmenų judėjimą. Asmenims, teisėtai dirbantiems valstybėje narėje nustatomas diskriminacijos draudimas, kiek tai susiję su darbo sąlygomis, atlyginimu, atleidimu iš darbo.

1976 m. Europos Bendrija sudarė kooperacijos susitarimus su Alžyru³, Maroku⁴ ir Tunisu⁵ (dar vadinamais Magrebo susitarimais). Šie susitarimai nenumato laisvo asmenų judėjimo tarp šalių. Valstybės narės sprendžia ar įsileisti minėtų šiaurės Afrikos šalių piliečius į savo darbo rinkas. Šių šalių piliečiai naudojami lygiomis teisėmis tik tiek, kiek tai liečia darbo sąlygas ir atlyginimą. Lyginant ES ir Algerijos, Maroko, Tuniso susitarimus su ES ir Turkijos susitarimu, pirmieji Europos Teisingumo Teismo yra interpretuojami žymiai griežčiau ir siauriau nei susitarimo nuostatos su Turkija.

Minėtų šiaurės Afrikos valstybių piliečių įsidarbinimas ES valstybėje narėje negarantuoja jiems teisės apsigyventi valstybėje narėje. Kaip pavyzdį galima paminėti ETT

¹ OJ 1973 L 293

² 1980 m. rugsėjo 19 d. Asociacijos tarybos sprendimas Nr. 1/80 dėl asociacijos plėtros.

³ OJ 1978 L 263

⁴ OJ 1978 L 264

⁵ OJ 1978 L 265

El-Yassini byla¹. Maroko pilietis El-Yassini santuokos su Jungtinės Karalystės piliete dėka buvo įgijęs teisę apsigyventi ir dirbti Jungtinėje Karalystėje. Po skyrybų su žmona, vis dar teisėtai įsidarbines, kreipėsi dėl teisės gyventi Jungtinėje Karalystėje pratęsimo. Jis teigė, kad EEB – Maroko susitarimo nuostatos dėl vienodų darbo ir atlyginimo sąlygų turėtų būti aiškinamos pagal analogiją su ETT praktika, susijusia su EEB – Turkijos susitarimu, ir taip suteikti teisę gyventi valstybėje narėje įsidarbinimo laikotarpiu. Tačiau Teismas *El-Yassini* reikalavimus atmetė teigdamas, jog EEB ir trečiųjų šalių susitarimai turėtų būti aiškinami atsižvelgiant į jų tikslą ir kontekstą. Maroko susitarimu, priešingai nei susitarimu su Turkija, nėra siekiama palaispniui užtikrinti laisvą darbuotojų judėjimą, nėra numatyta tokį judėjimą įgyvendinančių priemonių. Taigi EEB ir Turkijos asociacijos susitarimo nuostatos ir jas aiškinanti ETT praktika negali būti pagal analogiją taikoma Susitarimui su Maroku. Valstybės narės neprivalo pratęsti gyvenimo leidimą Maroko piliečiams, kai pagrindas, kuriuo buvo išduotas toks leidimas, yra išnykęs (santuoka su Jungtinės Karalystės piliete). Tokio sprendimo neįtakoja ir nekeičia faktas, kad Maroko pilietis turėtų nutraukti darbo santykius.

3.3. Europos Tarybos, TDO vaidmuo darbuotojų migrantų teisių užtikrinimo srityje

1950 m. **Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija**² (toliau - EŽTK) yra taikoma kiekvienam asmeniui, esančiam valstybės – konvencijos dalyvės jurisdikcijoje, tai reiškia, kad ši konvencija bus taikoma darbuotojų migrantų, priimtų dirbti Europos Tarybos valstybėje narėje atžvilgiu, nepriklausomai nuo jų kilmės valstybės. EŽTK nėra nuostatų, tiesiogiai reglamentuojančių darbuotojų migrantų statusą. EŽTK visų pirma yra nukreipta saugoti civilines ir politines teises, o kadangi darbuotojų migrantų teisinis statusas yra glaudžiai susijęs su ekonominėmis ir socialinėmis teisėmis, EŽTK vaidmuo šioje srityje yra ribotas.³ Tačiau jeigu ekonominės ir socialinės teisės yra saugomos, šių teisių taikymas darbuotojus migrantus diskriminuojančiu būdu, reikštų pačios EŽTK pažeidimą.

¹ Europos Teisingumo Teismo 1999 kovo 11 d. sprendimas byloje C-416/96 *El-Yassini v Secretary of state for the home department*. ECR I-1209, 64-6.

² Valstybės žinios, 1995 05 16, Nr. 40-987

³ Ryszard Cholewinski, *The legal status of migrants admitted for employment*. Strasbourg: Council of Europe publishing, 2004, 9.

Gaygusuz v. Austria byloje¹ Europos Žmogaus Teisų Teismas pasisakė, kad Austrijos valdžios atstovų atsisakymas Turkijos piliečiui mokėti tam tikrus pensijos priedus, kuriuos gauti jis įgijo teisę dėl darbo, vien dėl to, kad jis nėra Austrijos pilietis, prieštarauja Konvencijos 14 straipsniui (diskriminacijos draudimas).

1977 m. buvo pasirašyta Europos konvencija dėl darbuotojų migrantų teisinio statuso², kuri įsigaliojo 1983 m., kai ją ratifikavo 15 valstybių narių. Konvencija pateikia darbuotojo migranto apibrėžimą, konvencijos 8 str. yra įtvirtinta gana liberali nuostata, įtvirtinanti darbo leidimo reikalavimą, tačiau toks leidimas dirbti negali įpareigoti darbuotojo dirbti tam pačiam darbdaviui ar toje pačioje vietoje ilgiau kaip vienerius metus. Pagal šią konvenciją darbuotojams migrantams, laikinai nedarbingiems dėl ligos ar nelaimingo atsitikimo, arba praradus darbą ne dėl jo kaltės, leidžiama pasilikti priimančioje šalyje ne trumpiau kaip 5 mėnesius (Konvencijos 9 str.).

Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) veikla tarptautinės migracijos srityje:

1. Tarptautinių standartų darbuotojų migracijos srityje, įskaitant pagrindinę žmogaus teisę į darbą, vystymas ir monitoringas.
2. Migracijos ir migrantų darbo sąlygų monitoringas.
3. Nacionalinės darbo migracijos politikos ir priemonių, paremtų TDO principais, parama ir vystymas.
4. Pagalba valstybėms sustiprinant migracijos valdymą, įskaitant struktūrų ir mechanizmų įkūrimą konsultacijoms su socialiniais partneriais.
5. Darbuotojų migrantų socialinės ir ekonominės integracijos skatinimas.³

TDO yra parengusi dvi tarptautines konvencijas, skirtas darbuotojams migrantams.

TDO Darbo migracijos konvencija (pataisyta), 1949 m. (Nr. 97)⁴ darbuotoją migrantą apibūdina kaip asmenį kuris persikelia iš vienos valstybės į kitą su tikslu įsidarbinti. Konvencija numato pagalbą ir informacijos teikimą darbuotojams migrantams, reguliuoja priėmimą į darbą, taip pat garantuojama, kad darbuotojai migrantai nebus prastesnėje padėtyje nei tos valstybės piliečiai, kiek tai susiję su gyvenimo ir darbo sąlygomis, atlyginimu

¹ Europos Žmogaus Teisų Teismo 1996 m. sprendimas byloje *Gaygusuz v. Austri*, 23 EHRR 364.

² 1977 m. lapkričio 24 d. Europos Tarybos konvencija dėl darbuotojų migrantų teisinio statuso. Europos sutarčių serija/93.

³ International Labour Office. *Report Towards a Fair Deal for Migrant Workers in the Global Economy*. [Interaktyvus]. [žiūrėta 2006-03-25]. Prieiga per internetą:

<<http://www.ilo.org/public/english/standards/reln/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf>>

⁴ International labour organisation. [Interaktyvus]. [žiūrėta 2006-03-25]. Prieiga per internetą:

<<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C097>>

už darbą, mokesčių, socialinės apsaugos klausimais. Nustatomos darbo sutarties sąlygos, migrantų dalyvavimas darbo mokymuose, apskundimo tvarka neteisėto sutarties nutraukimo ar atleidimo atveju. Šią konvenciją ratifikavo 45 pasaulio šalys. Skatinami dvišaliai susitarimai¹, kurių pagalba būtų vykdomas privatus ir viešas įdarbinimas, informacijos teikimas migracijos klausimais, taip pat vyriausybių bendradarbiavimas, tam, kad būtų užtikrinta, jog darbuotojai turės atitinkamą informaciją apie darbo ir gyvenimo sąlygas užsienyje.

1975 m. TDO Darbuotojų migrantų konvencija (papildomos nuostatos) (Nr. 143)² priimta išaugus nelegalios migracijos mastams. Ja siekiama reguliuoti migracijos srautus, kovoti su nelegalia migracija, nelegaliu darbuotojų migrantų pervežimu per sieną, palengvinti darbuotojų integraciją priimančioje šalyje. Pavyzdžiui, Konvencija nustato sankcijas darbdaviams, kurie samdo nelegalius migrantus, taip pat tiems, kurie bendradarbiauja nelegalios darbuotojų migracijos procese, veikiantiems tiek migrantų kilmės, tiek nelegalaus darbo valstybėje. Pažymėtina, kad darbuotojas, kurio kilmės valstybė nėra ratifikavusi šios konvencijos, ja gali remtis šalyje, kuri šią konvenciją ratifikavo.

Abi konvencijas ratifikavo palyginti mažas valstybių skaičius, ką būtų galima paaiškinti tuo, jog tam tikros konvencijos nuostatos nesutampa su nacionalinės teisės nuostatomis. Pavyzdžiui, 1949 m. Darbo migracijos konvencijos (pataisytos) 8 str. 1 d. nustatyta, jog darbuotojas, negalintis vykdyti savo funkcijų dėl ligos arba sužalojimo, negali būti grąžinamas į savo kilmės valstybę.

1998 m. TDO Pagrindinių principų ir teisių darbe deklaracija. Ši deklaracija, kuriai pritarė visos 176 TDO narės, numato, kad visos valstybės narės, net jeigu jos nėra ratifikavusios pagrindinių konvencijų, turi pareigą, kylančią iš paties narystės organizacijoje fakto, gerbti ir įgyvendinti pagrindinius šių konvencijų principus: asociacijų laisvės ir kolektyvinių derybų pripažinimo, priverstinio ir privalomojo darbo uždraudimo, vaikų darbo uždraudimo, diskriminacijos darbe uždraudimo. Šie principai yra įtvirtinti aštuoniose pagrindinėse TDO konvencijose ir jas lydinčiose rekomendacijose, kurios yra taikomos visiems darbuotojams, nepaisant jų tautybės ir statuso (daugumoje atveju).

¹ TDO Rekomendacijoje Nr. 86 yra įtrauktas dvišalio susitarimo dėl darbuotojų migrantų pavyzdys, kuris buvo panaudotas kaip pagrindas daugeliui dvišalių susitarimų.

² International labour organisation. [Interaktyvus]. [žiūrėta 2006-03-25]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C143>

Išvados

1. Vakarų Europoje darbo jėgos migracija per paskutinį dešimtmetį išaugo apie 10 procentų. Per nepriklausomybės metus iš Lietuvos emigravo daugiau kaip 300 tūkstančių piliečių. Kadangi geografinis darbuotojų mobilumas yra vertintinas kaip teigiamas reiškinys, padedantis išspręsti nedarbo bei darbo jėgos trūkumo problemas, vienas svarbiausių valstybių uždavinių yra užtikrinti darbuotojų migrantų teisių apsaugą.
2. Nustatant darbuotojo migranto teisinį statusą ir jo teisių apimtį svarbus taikytinos teisės klausimas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir visai neseniai ratifikuota Konvencija dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės, taikoma Europos Sąjungos valstybėms narėms, nustato iš esmės vienodas taikytinos teisės taisykles, dėl ko neturėtų kilti sunkumų ją taikant. Darbuotojo migranto darbo sutartyje galima pasirinkti taikytiną teisę, tačiau nepaisant šalių pasirinkimo darbuotojas migrantas turi teisę į apsaugą, numatytą tos valstybės teisės normose, kurios teisė būtų taikoma nesant šalių pasirinkimo. Nesant šalių pasirinkimo pirmenybė teikiama darbo vietos valstybės teisei.
3. Darbuotojų migrantų teisių apsaugą ypač svarbu įtvirtinti tarptautiniu mastu. Šioje srityje didžiausia darbuotojų migrantų teisių apsauga yra įtvirtinta Europos Sąjungos mastu, užtikrinant darbuotojų judėjimo laisvę.
4. Darbuotojas migrantas, galintis naudotis laisvo darbuotojo judėjimo laisve apibrėžiamas remiantis ne nacionaline, o Bendrijos teise. Ši laisvė įgyvendinama kai yra bendrijos elementas, atliekamas darbas yra nesavarankiško pobūdžio, susijęs su vadovybės nurodymų vykdymu, darbas yra tikras ir efektyvus, už jį yra gaunamas atlyginimas.
5. Tvarka, pagal kurią reikalaujama ES valstybės piliečiams, dirbantiems Lietuvoje, įsigyti Europos Bendrijų valstybės narės leidimą gyventi yra nesuderinta su 2004 m. balandžio 29 d. Direktyva. Siūlytina panaikinti leidimų gyventi ES valstybių piliečiams tvarką, vietoj jos įtvirtinant gyvenamosios vietos deklaravimą stebėsenos tikslais.
6. Lietuvos Respublikos įstatymai užtikrina darbuotojų diskriminacijos draudimą pilietybės atžvilgiu. Įtvirtinama garantija, draudžianti atsisakyti priimti į darbą pilietybės atžvilgiu, taip pat tai, jog pilietybė negali būti teisėta atleidimo iš darbo priežastimi. Įtvirtinamas vienodo darbo užmokesčio reikalavimas užsienio darbuotojams už tą patį darbą. Kiti darbuotojų migrantų interesai, susiję su vienodomis darbo sąlygomis, darbo sutarties vykdymu, gali būti

ginami remiantis bendru nediskriminavimo dėl pilietybės principu, įtvirtintu tiek nacionalinėje, tiek Bendrijų teisėje.

7. Socialinė darbuotojų migrantų apsauga Europos Bendrijos lygmenyje užtikrinama ne harmonizuojant skirtingas darbuotojų migrantų socialinės apsaugos sistemas, tačiau jas koordinuojant. Socialinė darbuotojų migrantų apsauga yra paremta šiais svarbiausiais principais: vienodų sąlygų darbuotojams migrantams taikymas, tik vienos valstybės socialinės apsaugos sistemos darbuotojams migrantams taikymas, draudimo laikotarpių sumavimas, gyvenamosios vietos reikalavimo atsisakymas.

8. Laisvo darbuotojų judėjimo srityje laikino pobūdžio apribojimai yra įtvirtinti Stojimo sutartyje ir taikomi tik darbuotojų patekimui į rinką ir tik jei valstybė narė nusprendžia tokius apribojimus taikyti. Pirmuoju dvejų metų laikotarpiu naujųjų valstybių narių darbuotojų migracija į senąsias valstybes nars buvo mažesnės apimties, nei tikėtasi ir padarė daugiausia teigiamą poveikį. Pereinamojo laikotarpio nuostatos neturėjo didelės įtakos darbo jėgos srautams, nes juos reguliuoja darbo pasiūlos ir paklausos veiksniai.

9. Dėl teisinio aiškumo Įstatyme būtų tikslinga įtvirtinti nuostatą, jog užsieniečiui darbo leidimas išduodamas atlikus darbo rinkos testą ne tik Lietuvoje, bet ir Europos Sąjungos valstybėse.

10. Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas ekonominę migraciją iš trečiųjų šalių (ne Europos Sąjungos valstybių) laiko laikino pobūdžio reiškiniu. Darbo leidimas suteikiamas tik konkrečiam darbui ar pareigoms, darbuotojui migrantui nesuteikiama teisė ieškoti kito darbo ir dar kartą įsidarbinti. Kvalifikuotų specialistų statusas nėra diferencijuojamas.

Literatūros sąrašas

I. Teisės aktai:

1. Tarptautinės sutartys:

1. Lietuvos Respublikos ir Lenkijos Respublikos sutartis dėl teisinės pagalbos ir teisinių santykių, civilinėse, šeimos, darbo ir baudžiamosiose bylose. Valstybės Žinios. 1994, Nr. 14-234.
2. 1999 m. vasario 4 d. Lietuvos Respublikos ir Baltarusijos Respublikos sutartis dėl socialinės apsaugos. Valstybės žinios, 1999 07 14, Nr. 61-1979.
3. 2001 m. balandžio 23 d. Lietuvos Respublikos ir Ukrainos Respublikos sutartis dėl socialinės apsaugos. Valstybės žinios, 2001 11 07, Nr. 93-3261.
4. 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995 05 16, Nr. 40-987 .
5. 2003 sausio 17 d. LR Vyriausybės ir Jungtinių Amerikos Valstijų Vyriausybės susitarimas dėl socialinio draudimo pensijų mokėjimo į užsienį. Valstybės žinios, 2003 01 24, Nr. 8 – 270.
6. 1977 m. lapkričio 24 d. Europos Tarybos konvencija dėl darbuotojų migrantų teisinio statuso. Europos sutarčių serija/93.

2. Europos Sąjungos teisės aktai:

7. 1951 m. balandžio 18 d. Europos anglies ir plieno bendrijos steigimo sutartis. Nr. 11951Kr.
8. 1957 m. kovo 25 d. Europos atominės energetikos bendrijos steigimo sutartis (EURATOM). 11957Ar.
9. 1992 m. vasario 7 d. Europos sąjungos sutartis (Mastrichto sutartis). OL, 1992 C 191, p. 1.
10. 2001 m. vasario 26 d. Nicos sutartis, iš dalies pakeičianti Europos Sąjungos sutartį, Europos Bendrijų steigimo sutartis ir tam tikrus su jomis susijusius aktus. OL, 2001 C 80, p. 1.
11. 2002 m. gruodžio 24 d. Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis. Valstybės žinios, 2004, Nr. 2-2.

12. 2003 m. balandžio 16 d. Lietuvos stojimo į Europos Sąjungą sutartis. Valstybės žinios, 2004 01 02, Nr. 1-1.
13. 2003 balandžio 16 d. Lietuvos stojimo į ES aktas. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-06]. Prieiga per internetą:
14. <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=216708>
15. 1992 m. gegužės 2 d. Europos ekonominės erdvės sutartis. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2004-04-09]. Prieiga per internetą:
<http://secretariat.efta.int/Web/EuropeanEconomicArea/EEAAgreement/EEAAgreement>
16. 1963 m. Susitarimas, steigiantis Europos ekonominės bendrijos ir Turkijos asociaciją 64/732/EEB. OL 1964, 217 p. 3685.
17. 1968 m. spalio 15 d. Reglamentas (EEB) Nr. 1612/68 dėl laisvo darbuotojų judėjimo bendrijoje. OL 1968, 257/2.
18. 1968 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 68/360/EEB dėl valstybių narių darbuotojų bei jų šeimų judėjimo ir teisės apsigyventi Bendrijoje apribojimų panaikinimo. OL 1968, L: 257/13.
19. 1970 m. birželio 29 d. Komisijos reglamentas 1251/70/EEB dėl darbuotojų, pagal darbo sutartį dirbusių valstybėje narėje, teisės pasilikti tos valstybės teritorijoje OL 1970, 142/24.
20. 1971 m. birželio 14 d. Tarybos reglamentas 1408/71/EEB dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, judantiems Bendrijoje. OL 1971, L: 149/2.
21. 1972 m. kovo 21 d. Tarybos reglamentas 574/72/EEB nustatantis Reglamento 1408/71/EEB dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims, savarankiškai dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, persikeliantiems Bendrijoje, įgyvendinimo tvarką. OL 1972, L: 74/1.
22. 1988 m. gruodžio 21 d. Tarybos direktyva 89/48/EEB dėl bendrosios aukštojo mokslo diplomų, išduotų bent po trejų metų profesinio mokymo ir lavinimo, pripažinimo sistemos. OL 1989, L: 19/16.
23. 1992 m. birželio 18 d. Tarybos Direktyva 92/51/EEB dėl antrosios bendros profesinio mokymo ir lavinimo pripažinimo sistemos, papildanti Direktyvą 89/48/EEB. OL 1992, L: 209/25.

24. 2001 m. gegužės 14 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2001/19/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvas 89/48/EEB ir 92/51/EEB dėl profesinių kvalifikacijų pripažinimo bendrosios sistemos ir Tarybos direktyvas 77/452/EEB, 77/453/EEB, 78/686/EEB, 78/687/EEB, 78/1026/EEB, 78/1027/EEB, 80/154/EEB, 80/155/EEB, 85/384/EEB, 85/432/EEB, 85/433/EEB ir 93/16/EEB dėl bendrosios praktikos slaugytojo, dantų gydytojo, veterinarijos gydytojo, akušerio, architekto, vaistininko ir gydytojo profesijų. OL 2001, L 206/1.
25. 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje, iš dalies keičianti Reglamentą (EEB) Nr. 1612/68 ir naikinanti Direktyvas 64/221/EEB, 68/360/EEB, 72/194/EEB, 73/148/EEB, 75/34/EEB, 75/35/EEB, 90/364/EEB, 90/365/EEB ir 93/96/EEB. OL 2004, 229/35.
26. 2005 m. rugsėjo 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2005/36/EB dėl profesinių kvalifikacijų pripažinimo. OL 2005, L 255.

3. Lietuvos Respublikos teisės aktai:

- a. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Patvirtintas 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. IX-926. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
- b. 2000 m. liepos 18 d. Civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Civilinis kodeksas. (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
- c. 1998 m. liepos 2 d. Lietuvos Respublikos gyvenamosios vietos deklaravimo įstatymas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 66-1910.
- d. 2003 m. kovo 30 d. Įstatymas dėl Konvencijos dėl Čekijos Respublikos, Estijos Respublikos, Kipro Respublikos, Latvijos Respublikos, Lietuvos Respublikos, Vengrijos Respublikos, Maltos Respublikos, Lenkijos Respublikos, Slovėnijos Respublikos ir Slovakijos Respublikos prisijungimo prie Konvencijos dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės, pateiktos pasirašyti 1980 m. birželio 19 d. Romoje, ir prie Pirmojo ir Antrojo protokolų dėl Europos Bendrijų Teisingumo Teismo įgaliojimų aiškinti šią konvenciją ratifikavimo.
- e. 2004 m. balandžio 29 d. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539.

- f. 2003 m. lapkričio 3 d. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.
- g. 2004 m. spalio 26 d. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.
- h. Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1996, Nr. 55-1287.
- i. Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1996, Nr. 104-2367.
- j. 2003 m. sausio 1 d. Valstybės paramos būstui įsigyti ar išsinuomoti bei daugiabučiams namams modernizuoti įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 116-5188.
- k. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. sausio 8 d. Nr. 15 nutarimas dėl užsieniečių įsidarbinimo Lietuvos Respublikoje 2004 m. kvotos patvirtinimo. Valstybės žinios, 2004 01 13, Nr. 7-140.
- l. Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašas (su pakeitimais ir papildymais). Patvirtintas socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. liepos 16 d. įsakymu Nr. A1-179. Valstybės žinios, 2004, Nr. 113-4256.

II. Specialioji literatūra:

- a. Barnard C. *EC Employment Law*. Oxford 2000.
- b. Cholewinski R. *The legal status of migrants admitted for employment*. Strasbourg: Council of Europe publishing, 2004,
- c. Daukšienė. *Laisvas darbuotojų judėjimas – diskriminacijos pilietybės pagrindu draudimas*. Jurisprudencija Nr. 44 (36).
- d. Davulis T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius, Teisinės informacijos centras 2004.
- e. Europos Sąjungos Teisė ir Lietuva. Vilnius, Justitia 2001
- f. Petrylaitė V. *Europos Sąjungos darbuotojų migrantų socialinė apsauga*. Pranešimas seminare – diskusijoje Europos Komisijos žalią knygą dėl Europos Sąjungos požiūrio į ekonominės migracijos valdymą“. 2005 m spalio 14 d., Seimo Europos informacijos centras.
- g. Pieter van der Mei. *Free movement of persons within the European Community*. Oxford – Portland Oregon 2003.

- h. Salt J. *Current trends in international migration in Europe*. Council of Europe publishing. 2005 m.
- i. Vidrinskaitė S. *Asmenų lygybės principas: lygiateisiškumas ir lygios galimybės*. Jurisprudencija, 2004 m., Nr. 56(48).

Elektroniniai dokumentai:

- 47. Commission of the European Communities. *Report on the Functioning of the Transitional Arrangements set out in the 2003 Accession Treaty (period 1 May 2004-30 April 2006)*. Brussels, 2006 02 08. COM (2006) 48 final.
- 48. EU News and policy Positions. *Free movement of labour in the EU-25*. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-09]. Prieiga per internetą:
<<http://www.euractiv.com/Article?tcmuri=tcm:29-129648-16&type=LinksDossier>>
- 49. Eures Lietuva. *Pereinamieji laikotarpiai*. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-01-16]. Prieiga per internetą:
<http://www.ldb.lt/eures/index.aspx/lt/gyvenimo_darbo_salygos/lietuvoje/pereinamieji_laikotarpiai/?menu_id=226>
- 50. Europos Sąjungos portalas. *2006 – Europos darbuotojų mobilumo metai*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-18]. Prieiga per internetą:
<http://europa.eu.int/comm/employment_social/workersmobility_2006/index.cfm?id_page=22>
- 51. Budreikaitė D. ir LR Seimo Europos informacijos centras. *Diskusija dėl Europos Komisijos žaliosios knygos dėl ES požiūrio į ekonominės migracijos valdymą*. Seminaro medžiaga. 2005-10-14, Vilnius. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2004-04-10]. Prieiga per internetą:
<[http://www.migracija.lt/MD/Informac/Zalioji%20knyga%20\(2005%2010%2012%20prane%C5%A1imas\).htm](http://www.migracija.lt/MD/Informac/Zalioji%20knyga%20(2005%2010%2012%20prane%C5%A1imas).htm)>
- 52. International Labour Office. *Report Towards a Fair Deal for Migrant Workers in the Global Economy*. . [Interaktyvus]. [žiūrėta 2006-03-25]. Prieiga per internetą:
<<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf>>
- 53. International labour organisation. [Interaktyvus]. [žiūrėta 2006-03-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C097>>
- 54. Lietuvos darbo birža *EURES Lietuva* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2004-03-26]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm>

55. Lietuvos darbo birža. *EURES Lietuva veiklos ataskaita* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2004-03-26]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm>
56. Lietuvos darbo birža prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsienio ryšių skyriaus. 2004 m. *Ataskaita apie leidimų dirbti užsieniečiams išdavimą*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2004-04-09]. Prieiga per internetą:
57. <<http://www.migracija.lt/MD/Infoc/udl2004.pdf>>
58. Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos. 2004 m. *Migracijos metraštis*. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2004-04-10]. Prieiga per internetą:
<<http://www.migracija.lt/MD/metrastis.htm>>
59. Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos *Leidimai laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje. EB leidimas gyventi*[interaktyvus]. [Žiūrėta 2004-03-28]. Prieiga per internetą:
60. http://www.migracija.lt/MD/dok_leid.htm
61. Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos. *Informacija apie leidimų dirbti užsieniečiams išdavimą*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2004-04-04]. Prieiga per internetą: <<http://www.migracija.lt/MD/Infoc/udl2005.doc>>
62. Pilietinės visuomenės institutas. „*Lietuvių emigracija: problema ir galimi sprendimo būdai*“ Vilnius 2005 m. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.civitas.lt/files/Emigracija.pdf>>
63. Ruževskis B. Darbo ir socialinių tyrimų institutas *Lietuvos darbo migracijos iššūkiai*. Vilnius. 2006 m. kovo 17 d. pranešimas Seimo konferencijoje. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-03-31]. Prieiga per internetą:
64. <http://www3.lrs.lt/docs2/SNNJIUOT.PPT#423,1>
65. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Reglamentuojamų profesinių kvalifikacijų pripažinimas Lietuvos Respublikoje*. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-06]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?580922903>>
66. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Socialinės apsaugos koordinavimas*. [interaktyvus], [Žiūrėta 2006 04 03]. Prieiga per internetą:
<<http://www.socmin.lt/index.php?580922903>>

Praktinė medžiaga

67. Europos Žmogaus Teisių Teismo 1996 m. sprendimas byloje *Gaygusuz v. Austri*, 23 EHRR 364.
68. Europos Teisingumo Teismo 1986 m. liepos 3 d. sprendimas byloje 66/85, *Lawrie v. Blum*.
69. Europos Teisingumo Teismo 1997 m. birželio 17 d. sprendimas byloje C-65/95, *Singh v. the Queen*..
70. Europos Teisingumo Teismo 1982 m. sprendimas byloje 53/81 *Levin v Secretary of State for Justice*. ECR 1035.
71. Europos Teisingumo Teismo 1997 m. sprendimas byloje C-344/95 *Commission v. Belgium* ECR I-1035.
72. Europos Teisingumo Teismo 1980 m. sprendimas byloje 149/79 *Commission v. Belgium*. ECR 3881.
73. Europos Teisingumo Teismo 1986 m. sprendimas byloje 307/84 *Commission v. France* byloje ECR 1725.
74. Europos Teisingumo Teismo 1992 m. vasario 29 d. sprendimas byloje 357/89 *Raulin*. ECR 1027.
75. Europos Teisingumo Teismo 1986 m. sprendimas byloje 66/85 *Lawrie-Blum v. Land Baden Wurttemberg* ECR 2121.
76. Europos Teisingumo Teismo 1986 m. sprendimas byloje 33/88 *Allue and Coonan* ECR 1591.
77. Europos Teisingumo Teismo 1991 m. sprendimas byloje C-292/89, *The Queen v. Immigration Appeal Tribunal Ex p. Antonissen*, ECR I-745.
78. Europos Teisingumo Teismo 1989 m. sprendimas byloje 379/87 *Groener v. Minister for Education*. ECR 3967.
79. Europos Teisingumo Teismo 1991 m. sprendimas byloje C-68/89 *Commission v. Netherlands* ECR I-2637.
80. Europos Teisingumo Teismo 1976 m. sprendimas byloje 48/75, *Procureur de Roi v. Royer*, ECR 497.
81. Europos Teisingumo Teismo 1974 vasario 12 d. sprendimas byloje *Sotgiu v. German federal post office* 152/73.
82. Europos Teisingumo Teismo 1995 m. sprendimas byloje C-443/93 *Vougioukas v. Idrima Koinonikon Asphalisseon*. ECR I-4033.

83. Europos Teisingumo Teismo 1983 m. sprendimas byloje 139/82 *Piscitello v. Istituto nazionale della previdenza sociale*. ECR 1427.
84. Europos Teisingumo Teismo 1988 m. birželio 21 d. sprendimas byloje 39/86 *Lair v. University of Hanover*. ECR 3161.
85. Europos Teisingumo Teismo 1987 m. sprendimas byloje 316/85 *CPAS de Courcelles v Lebon* ECR 2811.
86. Europos Teisingumo Teismo 1979 m. sprendimas byloje 207/78 *Ministere Public v Even*. ECR 2019.
87. Europos Teisingumo Teismo 1989 m. sprendimas byloje 305/87 *Commission v. Greece* ECR 1461.
88. Europos Teisingumo Teismo 1999 kovo 11 d. sprendimas byloje C-416/96 *El-Yassini v. Secretary of state for the home department*. ECR I-1209, 64-6.
89. Europos Teisingumo Teismo 1995 m. sprendimas byloje 415/93 *Bosman v. Belgian FA*, ECR 04921.

Travaux préparatoires

90. Europos Sąjungos Sutartis dėl Konstitucijos Europai. OL, 2004 C 310. Liuksemburgas: Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras, 2005.
91. 2006 01 20 Įstatymo "Dėl užsieniečių teisinės padėties" 2, 3, 6, 7, 8, 11, 17, 18, 21, 25, 26, 28, 33, 34, 35, 40, 43, 46, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 64, 79, 88, 90, 93, 97, 99, 100, 101, 102, 104, 106, 113, 115, 127, 130, 131, 132, 136, 138, 140 straipsnių pakeitimo, papildymo 49(1), 101(1), 140(1) straipsniais, 30, 105 straipsnių pripažinimo netekusiais galios, X skyriaus pavadinimo pakeitimo bei priedo pakeitimo ir papildymo Įstatymo projektas.

Santrauka

Darbo jėgos migracija yra teigiamas reiškinys, padedantis spręsti nedarbo bei darbo jėgos trūkumo problemas. Dėl to svarbu tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu mastu užtikrinti darbuotojų migrantų apsaugą. Šiame darbe daugiausiai dėmesio skiriama darbo jėgos migracijai Europos Sąjungoje ir laisvo darbuotojų judėjimo suteikiamoms teisėms.

Laisvo darbuotojų judėjimo laisve gali naudotis Europos Sąjungos valstybių narių piliečiai, kurie yra pripažįstami darbuotojais. Asmenys priskiriami darbuotojams remiantis Europos Bendrijos, o ne Lietuvos (nacionaline) teise. Europos Teisingumo Teismas darbuotoją apibrėžia kaip asmenį, atliekantį nesavarankišką veiklą, kuris už šią veiklą gauna nustatytą atlyginimą. Dirbamas darbas turi būti efektyvus ir tikras. Svarbiausi laisvo darbuotojų judėjimo turinio elementai yra teisė įsidarbinti, teisė laisvai judėti ir apsigyventi valstybės narės teritorijoje, teisė pasilikti valstybės narės teritorijoje pasibaigus darbui joje. Draudžiama tiek tiesioginė, tiek netiesioginė darbuotojų migrantų diskriminacija dėl pilietybės. Darbuotojų migrantų teisės Europos Sąjungoje taip pat užtikrinamos nustačius socialinės apsaugos koordinavimo sistemą, taip pat užtikrinant abipusį profesinių kvalifikacijų pripažinimą.

Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, Lietuvos Respublikos piliečiams taikomos laisvo darbuotojų judėjimo nuostatos laikantis pereinamojo laikotarpio nuostatų pagal metais nuo stojimo dienos skaičiuojamą formulę 2+3+2. Pažymėtina, jog pereinamojo pobūdžio apribojimai taikomi tik darbuotojų patekimui į rinką.

Darbuotojams iš trečiųjų šalių taikoma daug griežtesnė patekimo į darbo rinką tvarka, nustatant dualistinę darbo leidimų ir leidimų gyventi sistemą (asmenims, kurie nėra nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai), jų turimos teisės yra siauresnės apimties palyginus su darbuotojų migrantų iš trečiųjų šalių turimomis teisėmis.

Summary

Labour migration and protection of migrant workers' rights

Labour migration is a positive phenomenon that helps to solve unemployment or lack in labour force problems. Therefore it is very important to protect the rights of migrant workers in national as well as international level. The major part of this work is dedicated for labour migration in European Union.

Free movement of persons is one of the fundamental freedoms guaranteed by Community law. It is one of the most important right under Community law for individuals, and an essential element of European citizenship. The concept and implications of this freedom have been interpreted and developed by the case-law of the European Court of Justice, including the concept of worker itself. The European Court of Justice has interpreted the concept of worker as covering a person who undertakes genuine and effective work under the direction of someone else for which he is paid. This freedom is laid down in article 39 of the EC Treaty and it entails: the right to look for a job in another Member State, the right to work in another Member State, the right to reside there for that purpose, the right to remain after the work relations are finished. Every migrant worker has the right to equal treatment in respect of access to employment, working conditions and other advantages.

After the recent EU enlargement Lithuania became a member of EU, this means that the freedom of free movement of workers applies also to Lithuanian workers, with exceptions assessed in the Act of Admission. This Act provides, that for Lithuanian workers there is a transitional period set of maximum seven years during which Community law relating to free movement of Lithuanian workers will not yet apply fully in the old EU countries.

For the workers from the third countries (not from EU member states) a dual system of work and residence permits applies. Their rights are more limited as to compare to the rights of workers from EU member states.