

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Indrės Kvecinskaitės,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

**Magistrinis darbas
Užsieniečių įdarbinimo teisinio reguliavimo teorinės ir praktinės
problemos**

Vadovė: doc. dr. Daiva Petrylaitė
Recenzentas: As. Donatas Zdanavičius

Vilnius 2011

TURINYS

ĮVADAS.....	2
1. Užsieniečio įdarbinimo teisinio reglamentavimo sąvokos.....	6
1.1. Užsienietis, kaip darbo teisės subjektas.....	6
1.2. Užsieniečio ir Europos Sąjungos piliečių sąvokos.....	8
1.3. Įdarbinimo samprata.....	9
2. Europos Sąjungos piliečių įdarbinimo reglamentavimas.....	11
2.1. Įdarbinimas pagal Europos Bendrijos teisę ir ribojimai.....	12
2.2. Europos Bendrijos normų įgyvendimas Lietuvos Respublikoje.....	18
3. Trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo reglamentavimas.....	22
3.1. „Europos Sąjungos mėlynoji kortelė“.....	25
3.1.1. „Europos Sąjungos mėlynosios kortelės“ išdavimo tvarka.....	26
3.1.2. „Europos Sąjungos mėlynosios kortelės“ turėtojai suteikiamos teisės.....	28
3.1.3. „Europos Sąjungos mėlynoji kortelė“ problemos.....	31
3.2. Aukštos kvalifikacijos užsieniečių įdarbinimo tvarka Lietuvoje.....	32
3.3. Trūkstančių profesijų užsieniečių įdarbinimo tvarka Lietuvoje.....	41
3.4. Nelegalus užsieniečių darbas.....	43
IŠVADOS.....	45
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	47
SANTRAUKA.....	51
SUMMARY.....	52
PRIEDAI.....	53

IVADAS

Lietuvos Respublikai tapus Europos Sąjungos nare, teko prisitaikyti prie jau daugiau kaip penkiasdešimt metų kuriamos unikalios ekonominės, teisinės ir socialinės erdvės, kurioje galiojo savos „žaidimo taisyklės.“¹ Europos Sąjungos socialinė politika ir jos išleistos darbo teisės normos tampa svarbiomis ir Lietuvos darbo teisei. Tai reiškia, kad Europos Sąjungos teisinės sistemos šaltiniuose įtvirtintos darbo teisės normos Lietuvoje turi būti vienodai aiškinamos ir taikomos ir visos normos turi būti suderintos su nacionaline teise.

Ypatingai didelę įtaką darbo jėgos judėjimui tarp įvairių valstybių ir žemynų turi pasaulyje vykstantys globalizacijos procesai. Narystė Europos Sąjungoje suteikė galimybę užsieniečiams iš kitų valstybių narių ir užsieniečiams iš trečiųjų šalių,² su tam tikrais abribojimais, laisviau atvykti dirbti į Lietuvą. Dabartinėmis sąlygomis darbo jėgos judėjimas yra neišvengiamas reiškinys, taigi kiekviena valstybė, neaplenkiant ir Lietuvos, stengiasi apsaugoti savo šalies darbo rinką nuo didelio imigrantų skaičiaus, kuri sukeltų demografinių, ekonominių, socialinių ir net politinių problemų.

Temos aktualumas.

Tema nebėra tokia nauja, tačiau ji susilaukia vis daugiau dėmesio tiek moksliniame, tiek žiniasklaidos, tiek kasdieniniame lygmenyje. Kadangi ši reguliavimo sritis labai dinamiška, jai vystantis įvairiomis kryptimis ir kasdien įgyjant naujų aspektų, keičiantis norminiams aktams, plečiantis teismų praktikai, būtina ją nagrinėti iš naujo.

Užsieniečių darbo reguliavimo teisinė bazė reikalauja detalesnio aptarimo dėl joje atsiradusių naujų tendencijų dėl naujausių pakeitimų. Lietuvoje dėl emigracijos, mažo darbuotojų mobilumo šalies viduje bei senėjančios visuomenės išryškėjo aukštos kvalifikacijos darbuotojų paklausos problema. Lietuvą paliko ne tik nekvalifikuoti darbuotojai, tačiau ir normaliam ekonominiam funkcionavimui reikalingi (tam tikrais atvejais net gyvybiškai būtini) kvalifikuoti darbuotojai: medikai, inžinieriai, informacinių technologijų specialistai, mokslininkai ir kt. Susidariusią pustuščią kvalifikuotų darbuotojų nišą tiek valstybės valdžios institucijos, koordinuojančios bei

¹ Mayhew A. *Europos Sąjungos plėtra: derybos su Vidurio ir Rytų Europos šalimis*. – Vilnius: Eugrimas, 2001. P 23 -24.

² Trečiųjų šalių piliečiai – tai asmenys, kurie nėra Europos Sąjungos piliečiai, t. y. kurie neturi ES valstybės narės pilietybės. Trečiųjų šalių piliečiais taip pat nėra laikomi asmenys, turintys Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybių narių pilietybę (EFTA narės – Islandija, Lichtenšteinas, Norvegija ir Šveicarija), kadangi šios valstybės dalyvauja Bendrojoje solidarumo ir migracijos srautų valdymo programoje kaip asocijuotos valstybės.

kontroliuojančios darbo rinkos procesus, tiek ir patys darbdaviai ėmė užpildyti kitų šalių specialistais (pirmiausia, dėl objektyvių priežasčių: mažesnių darbo jėgos įkainių, darbuotojų motyvacijos ir t. t.) kvalifikuotais darbuotojais iš trečiųjų šalių.³

Užsieniečių teisės dirbti Lietuvoje pripažinimas būtų naudingas tiek ekonominiu, tiek socialiniu, tiek kultūrinės visuomenės formavimosi požiūriu. Todėl pasirinkta darbo tema bus siekiama supažindinti su Europos Sąjungos ir trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo galimybėmis bei jų suteikiama nauda, taip pat išanalizuoti naujai priimtus nacionalinius teisės aktus.

Tikslas.

Magistro darbo tikslas – ištirti ir įvertinti Lietuvos darbo teisės nacionalinių ir tarptautinių teisės aktų reikšmes, susijusias su užsieniečių įdarbinimu bei pasiūlyti dėl įdarbinimo iškilusių problemų sprendimų variantus. Kadangi tema labai plati nebus nagrinėjama Lietuvos Respublikos piliečių įdarbinimo užsienio valstybėse tvarka.

Uždaviniai.

Siekiant užsibrėžto tikslo išskelti šie uždaviniai:

- 1) išnagrinėti užsieniečio, kaip darbo subjekto sąvoką;
- 2) ištirti užsieniečio ir Europos Sąjungos piliečio prieštarinę sąvokų vartojimą;
- 3) atskleisti įdarbinimo sampratą, apibrėžiant šio teisinio reiškimo paskirtį ir apimtį, analizuojant šios sampratos esminius elementus;
- 4) ištirti Europos Sąjungos piliečių įdarbinimo reglamentavimo ypatumus;
- 5) išanalizuoti trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo reglamentavimo ypatumus;
- 6) ištyrus užsieniečių įdarbinimo teisinio reguliavimo privalumus ir trūkumus, pasiūlyti išskirtų problemų sprendimo būdus.

Tyrimo objektas.

Šio magistro darbo tyrimo objektas yra užsieniečių įsidarbinimo teisinis reguliavimas, darbo sąlygas, darbo sutarties sudarymą reglamentuojančios Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės normos.

³ VALYS F. A., GYLYTĖ I. *Ne ES šalių aukštos kvalifikacijos specialistų įsidarbinimo galimybės Lietuvoje*. – Šiauliai: Lucilijus, 2009. P – 5.

Tyrimo metodai.

Tiriant užsieniečių įdarbinimo teisinio reguliavimo teorines ir praktines problemas, buvo taikomi įvairūs mokslinio pažinimo metodai:

- 1) loginės analizės metodo pagalba tiriami užsieniečių bei įdarbinimo sampratos elementai ir jų teisinio reglamentavimo pavyzdžiai. Remiantis šiuo metodu siekiama pateikti apibendrintas pozicijas, įvertinus esamo teisinio reguliavimo trūkumus, pateikti pasiūlymus, kurie atitiktų esamos padėties aktualijas;
- 2) sisteminės analizės metodas padėjo apibūdinti teisinio reguliavimo, kaip visumos priemonių sistemą, jos elementų suderinamumą, leido pateikti skirtingas teisės mokslo atstovų nuomones, jas apibendrinant;
- 3) lyginamasis metodas taikomas lyginant Lietuvos ir Europos Sąjungos teisės aktų nuostatas;
- 4) statistinis metodas buvo naudojamas siekiant atskeisti nuoseklių ir išsamių tyrimų rezultatus, kuriais buvo remiamasi rašant magistro darbą.

Darbo originalumas.

Ruošiant darbą buvo pastebėta, kad nėra daug informacijos, susijusios su užsieniečių įdarbinimu. Galima rasti įstatymų, įsakymų, tačiau teorinės medžiagos trūksta. Šiuo metu užsieniečių įdarbinimo tvarką reglamentuoja paskutinės redakcijos Įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties⁴ ir vadovaujantis šiuo įsakymu Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 14 d. įsakymu Nr. A1-500 patvirtintas Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašas.⁵ Šiuose dokumentuose, atsižvelgiant į Europos Sąjungos direktyvas ir kitus teisės aktus, numatančius valstybių narių piliečių laisvo darbuotojų judėjimo Europos ekonominėje erdvėje principą, šių šalių piliečiai be jokių apribojimų gali dirbti Lietuvoje. Tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad darbuotojai gali atvykti ne tik iš Europos Sąjungos valstybių narių. Jų įdarbinimo ir darbo teisinio reguliavimo analizei neskirta daug dėmesio. Sutinkama vos keli straipsniai, t. y. B. Undzėno, I. Daukšienės, D. Petrylaitės, T. Davulio ir B. Petrylaitės monografija bei naujausia 2011 metais išleista I. Vėgėlės knyga.

Šiame darbe išsamiau analizuojamas Europos Sąjungos mėlynosios kortelės klausimas, trūkstamų profesijų užsieniečių įdarbinimo galimybės Lietuvoje. Tokia kortelė – tai leidimas teisėtai apsigyventi ir dirbti valstybės narės teritorijoje bei persikelti į kitą valstybę narę dirbti aukštos kvalifikacijos darbo. Be to, bus išanalizuoti naujausi Lietuvos

⁴ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 73 – 2540.

⁵ Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas. 2009, Nr. A1-500.

Respublikos įstatymų pakeitimai ir papildymai, susiję su užsieniečių įdarbinimo galimybėmis Lietuvoje.

Šaltiniai.

Rašant magistrinį darbą buvo naudotasi svarbiais teisės šaltiniais, tokiais kaip Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“, Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašas“, Tomo Davulio knyga „Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva“, D. Petrylaitės, T. Davulio ir B. Petrylaitės monografija „Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje“, naujausia 2011 metais išleista I. Vėgėlės knyga „Europos sąjungos teisė. Vidaus rinkos laisvės, konkurencija ir teisės derinimas“, taip pat tarptautiniai ir Europos Sąjungos aktai, teismų praktika.

1. UŽSIENIEČIO ĮDARBINIMO TEISINIO REGLAMENTAVIMO SAVOKOS

1.1. Užsienietis, kaip darbo teisės subjektas

Darbo teisėje darbo subjektais yra laikomi darbuotojas ir darbdavys. Darbuotojas darbo teisinių santykių subjektu tampa turėdamas darbinį teisnumą ir įgijęs darbinį veiksnumą. Šie du požymiai yra pagrindiniai ir išskiriami visose šalyse. Šioje dalyje aptarsime tik darbo teisinių santykių subjektą - darbuotoją, nes darbdavys, nors ir galintis būti fiziniu asmeniu ir turėti darbinį veiksnumą ir teisnumą, tačiau jo, kaip fizinio asmens, teisnumą ir veiksnumą reguliuoja civilinės teisės normos (tiksliau Lietuvos Respublikos civilinio kodekso antrosios knygos I dalies I skyrius⁶), todėl jų statusas skiriasi ir tai nėra būtina aptarti.

Darbuotojas yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą bei dirbantis pagal darbo sutartį už sutartą atlyginimą. Lietuvos Respublikos darbo kodekso⁷ (toliau Darbo kodeksas) 13 straipsnyje pateikiama fizinių asmenų darbinio teismo ir veiksnumo samprata. Darbinis teisnumas – tai fizinių asmenų galėjimas turėti darbo teises ir pareigas ir būti darbo teisinių santykių subjektu. Tačiau tai, kad asmuo turi darbinį teisnumą dar nereiškia, kad jis turi konkrečių teisių ir pareigų. Šias teises ir pareigas jis įgyja nuo tam tikrų aplinkybių ir tik asmeniui tapus visiškai veiksniam.

Veiksnumas – tai asmens visiškas darbinis teisnumas ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir pareigas. Įstatyme yra nurodytas amžius, t. y. veiksnumas pagal darbo įstatymus atsiranda asmeniui sulaukus 16 metų. Reikia atkreipti dėmesį, kad darbinis teisnumas ir veiksnumas darbo teisėje atlieka labai didelį vaidmenį ir skiriasi nuo kitų teisės šakų. Tai lemia pati darbo teisinių santykių prigimtis, kadangi darbas yra asmeninė valinga žmogaus veikla, kurios negalima atlikti per atstovą. Darbo teisėje darbinis veiksnumas ir teisnumas atsiranda tuo pačiu metu.⁸ Taigi išsiaiškinus veiksnumą ir teisnumą kaip teisinę kategoriją galima teigti, kad užsienietis kaip teisės subjektas yra asmuo, galintis būti darbo teisinių santykių dalyviu.

Darbo kodekso 13 straipsnio 1 dalyje apibrėžta, kad galėjimas turėti darbo teises ir pareigas pripažįstamas lygus visiems Lietuvos Respublikos piliečiams. Antroje 13 straipsnio dalyje pažymėta, kad tokį patį darbinį teisnumą ir veiksnumą kaip ir Lietuvos

⁶ Žr. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74 – 2262.

⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁸ NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; *et al.* Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. Tomas I. Vilnius: Justitia, 2003, p. 75.

piliečiai turi užsienio piliečiai ir asmenys be pilietybės, kurie yra nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai.⁹ Šioje įstatymo vietoje įtvirtintas tarptautiniuose ir Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte minimas darbo santykių subjektų lygiateisiškumas, draudžiantis diskriminuoti darbo teisės subjektus, taikyti jiems skirtingas darbo sąlygas bei santykius vertinti skirtingai dėl įvairių aplinkybių, visiškai nesusijusių su darbuotojo dalykinėmis savybėmis.¹⁰

Lietuvos Respublikos įstatyme „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 2 straipsnio 15 dalyje yra nustatyta, kokie užsieniečiai ir asmenys be pilietybės yra nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai. Tai yra tie užsieniečiai ir asmenys be pilietybės, kurie turi įstatymo nustatyta tvarka išduotą ilgalaikio gyventojų leidimą gyventi Europos Bendrijoje (toliau leidimas nuolat gyventi).¹¹ Šis įstatymas nustato bendrą taisyklę, kad užsieniečiai ir asmenys be pilietybės, kurie nori įsidarbinti Lietuvos Respublikoje pagal darbo sutartį, privalo įsigyti leidimą dirbti. Tame pačiame įstatyme numatyta ir išimtis, kad užsieniečiai ir asmenys be pilietybės, kurie turi leidimą nuolat gyventi Lietuvos Respublikoje, nuo šios pareigos yra atleidžiami. Taigi, lygiateisiškumo principas įtvirtina darbinio teismo lygiateisiškumą užsieniečiams, asmenims be pilietybės, kurie yra nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai bei Lietuvos Respublikos piliečiams.

Kyla klausimas, o ką daryti su užsieniečiais ir asmenimis be pilietybės, kurie nėra nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai? Darbo kodekso komentare yra išaiškinta, jog šie asmenys nors ir nesinaudoja tokiu pačiu darbinio teismo kaip Lietuvos Respublikos piliečiai, tačiau jie gali įgyti darbo teisių ir pareigų Lietuvos Respublikoje. Užsieniečiai ir asmenys be pilietybės, nesantys nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai gali būti darbo teisinių santykių dalyviais, tik jų įdarbinimo galimybės yra nustatytos Lietuvos Respublikos įstatyme „Dėl užsieniečių teisinės padėties“.

⁹ NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; *et al.* *Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras*. Tomas I. Vilnius: Justitia, 2003, p. 80.

¹⁰ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 73 – 2540.

¹¹ Lietuvos Respublikos ilgalaikio gyventojų leidimas gyventi Europos Bendrijoje (toliau – leidimas nuolat gyventi) – dokumentas, suteikiantis užsieniečiui teisę gyventi Lietuvos Respublikoje ir patvirtinantis užsieniečio nuolatinio gyventojų statusą.

1.2. Užsieniečio ir Europos Sąjungos piliečių sąvokos

Nuoseklus teisės aktų išanalizavimas pagal jų hierarchiją padės išsiaiškinti Europos Sąjungos piliečio ir užsieniečio sąvokų santykį, nes šios dvi sąvokos vertinamos prieštaringai. Toks analizavimas padės sklandžiai ir aiškiai apžvelgti sąvokų naudojimą bei atskleisti pagrindines teisinės problemas, kylančias dėl teisinių aktų inkorporavimo į nacionalinę teisę.

Pirmiausia aptarsime Europos Bendrijos sutarties 17 straipsnį,¹² kuris įtvirtina Sąjungos pilietybę: „Kiekvienas asmuo, turintis valstybės narės pilietybę, yra Sąjungos pilietis“. Tą pačią sąvoką randame pateiktą Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2004/38.¹³ „Sąjungos pilietis – tai bet kuris asmuo, turintis valstybės narės pilietybę“. Lietuvos Respublikos įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties 2 straipsnio 5 dalis apibrėžia, jog Europos Sąjungos valstybės narės pilietis – užsienietis, turintis vienos iš Europos Sąjungą sudarančių valstybių pilietybę.¹⁴ Lietuvos įstatyme nagrinėjant pilietybės sąvoką atsiranda naujas terminas – užsienietis. Šioje vietoje iškyla klausimas, ar Lietuvos pilietis gali save laikyti Sąjungos piliečiu?

Europos Sąjungos piliečio sąvoka, esanti Lietuvos Respublikos įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties, įneša painiavos tarp dviejų Europos Sąjungos teisinėje doktrinoje priešpastomų Sąjungos piliečio ir užsieniečio sąvokų. Tai labai gerai atsispindi konvencijos dėl Šengeno susitarimo įgyvendimo¹⁵ 1 straipsnyje, kuriame užsienietis apibrėžiamas kaip bet kuris asmuo, kuris nėra Europos Bendrijų valstybių narių pilietis. Kitokia sąvoka pateikiama Šengeno sienų kodekso¹⁶ 2 straipsnio 6 punkte, kuriame trečiosios šalies pilietis – tai asmuo, kuris nėra Sąjungos pilietis, kaip apibrėžta Sutarties 17 straipsnio 1 dalyje. Taigi šioje vietoje galime daryti išvadą, jog Europos Sąjungos teisės aktuose užsieniečio sąvoka atitinka trečiosios šalies piliečio ir asmens be pilietybės sąvokas, todėl kyla klausimas, ar Lietuvos Respublikos teisės aktuose įtvirtinta Europos Sąjungos piliečio sąvoka nėra klaidinga, kadangi Europos Sąjungos pilietis vadinamas užsieniečiu.

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

¹³ 2004 m. balandžio 29 d. Tarybos direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje // OL L 158, 2004 04 30, 2 str. 1 d.

¹⁴ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539.

¹⁵ 1990 m. Konvencija dėl Šengeno susitarimo įgyvendinimo 1985 m. birželio 14 d. sudaryto tarp Beneliukso ekonominės sąjungos valstybių, Vokietijos Federacinės Respublikos ir Prancūzijos Respublikos vyriausybių, dėl laipsniško jų bendrų sienų kontrolės panaikinimo // O J L 239, 2000 09 22, 1 str.

¹⁶ 2006 m. kovo 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 562/2006 nustatantis taisyklių, reglamentuojančių asmenų judėjimą per sienas, Bendrijos kodeksą (Šengeno sienų kodeksas) // OL L 105, 2006 4 13, 2 str.

Lietuvos Respublikos įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties manytina, kad užsieniečio sąvoka yra pateikta klaidingai. Čia užsienietis apibrėžiamas, kaip asmuo, kuris nėra Lietuvos Respublikos pilietis, neatsižvelgiant į tai, ar jis turi kurios nors užsienio valstybės pilietybę, ar neturi jokios. Toks apibrėžimas leidžia daryti prielaidą, jog Europos Sąjungos pilietis yra užsienietis. Pagal tokią prielaidą galime daryti išvadą, kad tai yra visiškai nesuderinama su Europos Sąjungos teise, kaip ir tai, jog Lietuvos Respublikos pilietis yra ir Europos Sąjungos pilietis, kuriam tokį statusą suteikia Europos Bendrijos 17 straipsnis. Lietuvos Respublikos įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties, kuris buvo harmonizuojamas remiantis Europos Sąjungos išleista direktyva 2004/38, panaudota tarptautinėje teisėje vartojama užsieniečio sąvoka.¹⁷

Išanalizavus Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos teisės aktus bei remiantis įstatymų hierarchijos sistema darytina išvada, jog Europos Sąjungos teisės aktams neatitinkantys, ar prieštaraujantys Lietuvos Respublikos nacionaliai teisės aktai, turi būti tobulinami.

1.3. Įdarbinimo samprata

Tam, kad geriau suvokti ir įvertinti šiame darbe analizuojamus klausimus, tikslinga pateikti įdarbinimo sampratą pradedant analizuoti nuo tarptautinių teisės aktų iki nacionalinių.

Asmenys teisę į darbą įgyvendina dviem formomis, t. y. patys be pašalinės pagalbos sudarydami darbo sutartis su darbdaviais arba padedant tarpininkauti tam tikroms įgaliotoms institucijoms. Siaurąją prasme įdarbinimas suprantamas, kaip veikla, kuria siekiama surasti arba padėti susirasti darbą (t. y. įdarbinti fizinį asmenį) arba tarpininkavimas tarp darbuotojo ir darbdavio. Tačiau įdarbinimo sąvoka apima ne tik pagalbą ar santykius tarp darbuotojo ir darbdavio. Būtina nagrinėjant įdarbinimo sampratą panagrinėti sąvoką ir plačiąją prasme.

Tarptautiniuose teisės aktuose nėra konkrečiai įvardinta įdarbinimo sąvoka. Ji yra netiesiogiai apibrėžta ir pateikiami atskiri šios sąvokos elementai.

1964 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 122 „Dėl užimtumo politikos“¹⁸ 2 straipsnio a punkte numatyta, kad kiekviena organizacijos narė laikydamasi subalansuotos ekonominės ir socialinės politikos nustato ir periodiškai peržiūri priemones, kurių reikia imtis, kad kiekvienas galintis dirbti ir ieškantis darbo asmuo turėtų darbo. Šias nuostatas sukonkretina 1948 m. Tarptautinės darbo organizacijos

¹⁷ VADAPALAS, V. *Tarptautinė teisė*. Vilnius: Eugrimas, 2006.

¹⁸ Valstybės žinios, 2004, Nr. 36.

konvencija Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“,¹⁹ kurios 6 straipsnyje įtvirtinta, kad darbuotojams rasti tinkamą darbą, o darbdaviams - tinkamą darbuotoją padeda įdarbinimo tarnybos. Šiam tikslui pasiekti, jos:

- 1) registruoja kandidatus įsidarbinti, užrašo jų profesinę kvalifikaciją, patyrimą ir pageidavimus, juos apklausia, įvertina jų fizinius ir profesinius sugebėjimus, padeda jiems, jeigu reikia, profesiniu orientavimu, profesijos apmokymu arba permokymu;
- 2) gauna iš darbdavių tikslią informaciją apie laisvas darbo vietas kartu su pretenduojantiems darbuotojams keliamais reikalavimais;
- 3) nukreipia įdarbinti kandidatus, turinčius tinkamų fizinių ir profesinių sugebėjimų ir kt.

Taigi kaip matome iš šių įdarbinimo tarnybų atliekamų uždavinių, Europos Sąjungos lygmeniu įdarbinimas yra suprantamas plačiąja prasme, t. y. apima visumą priemonių, kurios padeda ieškantiems darbo asmenims rasti sau tinkamą darbą.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 87 straipsnyje yra pakankamai išsamiai pateikta įdarbinimo sąvoka, kuri apibrėžia, jog įdarbinimas yra sistema teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių, kurias teikia valstybės, savivaldybių arba kitos įmonės, įstaigos, organizacijos, padedančios sudaryti darbo sutartį.²⁰ Kaip matome, įdarbinimo sąvoką sudaro tam tikri veiksniai (teisiniai, ekonominiai, socialiniai ir organizaciniai), būdingi įdarbinimui ir kurie glaudžiai tarpusavyje susiję ir kurių pagrindinis tikslas padėti įsidarbinti sudarant darbo sutartį. Taigi visuma šių priemonių, kurias teikia valstybės, savivaldybių arba kitos įmonės, įstaigos, organizacijos, padedančios įvairių kategorijų asmenims greitai ir tinkamomis darbo sąlygomis įsidarbinti, sudaro įdarbinimo institutą.²¹

Išanalizavus tiek Europos Sąjungos, tiek Lietuvos nacionalinius teisės aktus galime apibendrinti ir padaryti išvadą, jog įdarbinimo samprata – t. y. visuma skirtingų priemonių, kurios skirtos kiekvienam asmeniui padėti įsidarbinti, neišskiriant ir užsieniečių.

¹⁹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-672.

²⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, 64-2569.

²¹ BUŽINSKAS G.; DAMBRAUSKIENĖ G.; DAVULIS T.; *et al.* Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004, p. 13.

2. EUROPOS SĄJUNGOS VALSTYBIŲ NARIŲ PILIEČIŲ ĮDARBINIMAS

Europos ekonominės bendrijos (toliau – Europos Bendrija) steigimo sutartyje (1957 m.) laisvas asmenų judėjimas laikomas vienu iš kuriamos bendrosios rinkos svarbiausių elementų. Šalia laisvo kapitalo judėjimo laisvas asmenų judėjimas tampa vienu svarbiausių gamybos veiksnių.

Lietuvai tapus visateise Europos Sąjungos nare galioja visos su laisvu asmenų judėjimu susijusios nuostatos: Lietuva privalės leisti išvykti darbo jėgai iš šalies teritorijos, privalės įsileisti į savo teritoriją Europos Sąjungos valstybes nares, o kitos valstybės narės privalės Lietuvos darbo jėgą įsileisti ir įgyvendinti svarbiausias migruojančios darbo jėgos teises. Šios teisės - tai laisvė atvykti, apsistoti, judėti ir pasilikti be jokios diskriminacijos nacionaliniu (pilietybės) požiūriu.

Europos Sąjungoje laisvas darbo jėgos judėjimas tapo reglamentuojamu procesu, suteikiančiu migruojančiai darbo jėgai tokias pat socialines garantijas kaip ir nacionalinei darbo jėgai. Atvykęs darbuotojas turi tokią pat teisę laisvai įsidarbinti, teisę į vienodą atlyginimą, vienodus mokesčius, galimybę dalyvauti profesinių sąjungų veikloje ir pan. bei teisę į pensiją pagal toje šalyje galiojančią tvarką.

Taigi Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare iškilo poreikis teisiškai reglamentuoti tiek Lietuvos piliečių darbą užsienyje, tiek užsieniečių darbą Lietuvoje. Kadangi tema yra plati, tai Lietuvos piliečių darbo užsienyje neanalizuosime. Pirmiausia pradėsime nuo Europos Sąjungos valstybių narių piliečių įdarbinimo Lietuvoje. Tam, kad būtų aiškiau nagrinėjant Europos Sąjungos valstybių narių teisinį reguliavimą Lietuvoje, būtina aptarti Europos Bendrijos teisės aktus, poto pereiti prie nacionalinės teisės aktų.

Iš esmės kiekvienas Europos Sąjungos pilietis turi teisę dirbti ir gyventi kitoje valstybėje narėje nediskriminuojamas dėl savo pilietybės. Tačiau, nepaisant įvykusios pažangos, vis dar egzistuoja teisinės, administracinės (pvz., kvalifikacijų pripažinimas ir papildomų teisių į pensiją perkėlimas) ir praktinės (būstas, kalba, sutuoktinių ir partnerių užimtumas, istoriniai barjerai ir kt.) šios teisės įgyvendinimo problemos.

2.1. Įdarbinimas pagal Europos Bendrijos teisę ir ribojimai

Asmenims esantiems valstybės, įstojusios į Europos Sąjungą, piliečiais, taip pat asmenims iš trečiųjų šalių, turintiems Europos Sąjungos piliečio statusą, taikomi Europos Bendrijos sutarties 12 straipsnis, draudžiantis diskriminaciją pilietybės pagrindu, 17 straipsnis įtvirtinantis Sąjungos pilietybę, taip pat 18 straipsnis, kuris suteikia teisę laisvai judėti po visą Europą ir gyventi suvereniose valstybių narių teritorijose, kiek tai nevaržo šioje sutartyje bei vykdymo nuostatuose numatyti apribojimai, 39 straipsnis suteikia šiems piliečiams galimybę nevaržomai įsidarbinti kitos valstybės narės teritorijoje, teisę būti nediskriminuojamiems įsidarbinimo ar darbo sąlygų atžvilgiu, laisvę judėti įsidarbinimo tikslais, t. y. įvažiuoti į kitos valstybės narės teritoriją su tikslu įsidarbinti, taip pat išvažiuoti iš jos, teisę apsigyventi kitoje valstybėje narėje įsidarbinimo laikotarpiui, teisę pasilikti joje gyventi pasibaigus darbo joje laikui. Europos Bendrijos sutarties nuostatos taikomos aukščiau aprašytiems asmenims, nors tiesiogiai tai nėra įvardinta pačioje sutartyje. Asmenų ratas išskirtas remiantis tiek pagal antrinės Europos Bendrijos teisės nuostatas (Reglamento (EEB) Nr. 1612/68²² 1 - 3 straipsniai), tiek pagal Europos Teisingumo teismo praktiką.²³ V. Petrylaitė monografijoje „Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje“²⁴ 2 skyriuje išskiria tris kriterijus asmenų, kuriems taikomos laisvo darbuotojų judėjimo nuostatos:

- 1) asmens pilietybė, nepriklausomai nuo jo gyvenamosios vietos. Esant dvigubai pilietybei pakanka, kad asmuo turėtų bent vienos Europos Sąjungos pilietybę. Trečiųjų šalių piliečiai gali būti darbuotojų judėjimo laisvės subjektais tik tuo atveju, jei jie yra darbuotojo migranto šeimos nariai;
- 2) asmuo turi turėti atitinkamų santykių su kita valstybe nei ta, kurios pilietis jis yra. Jei asmuo dirba savo pilietybės valstybėje, jis ir (ar) jo šeimos nariai nesinaudoja Europos Bendrijos teisės apsauga;
- 3) darbuotojo statuso turėjimas.

Europos Bendrijos sutarties 39 straipsnyje pasakyta, kad judėjimo laisvė taikoma darbuotojams, tačiau pačios sąvokos apibrėžtos nėra. Taigi kyla klausimas, kas įeina į „darbuotojo“ sąvoką? Nei pirminėje, nei antrinėje Europos Bendrijos teisėje šios sąvokos neaptinkama. Ją bandė išplėtoti Europos Teisingumo teismas, ir tik po daugelio

²² 1998 m. spalio 15 d. Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 1612/68 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje // OL L 257, 1968.

²³ ETT 1984 m. liepos 5 d. sprendimas byloje Nr. 238/83 *Meade*.

²⁴ PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 51-52.

sprendimų suformavo „darbuotojo“ sąvoką. Taigi pagal Europos Teisingumo teismą „darbuotoju“ turi būti laikomas bet kuris asmuo, kuris užsiima realia ir veiksminga veikla tam tikrą laiką, kito asmens naudai ir tam asmeniui vadovaujant vykdo šią veiklą ir už ją gauna atlyginimą.²⁵ Į sąvoką neįeina nereikšminga ir pagalbinė veikla. Europos Teisingumo teismas *Unger* byloje²⁶ taip pat pabrėžė, kad „darbuotojo“ sąvoka yra išskirtinė Europos Bendrijos teisė, apibrėžiama būtent pagal ją, o ne pateikiama pagal kurios nors iš valstybių narių nacionalinę teisę. Pagrindinis kriterijus, pagal kurį nustatoma, ar asmuo yra darbuotojas, yra darbo pobūdis. Europos Teisingumo teismas apibrėžė, kad Europos Sąjungos pilietis laikomas Europos Sąjungos „darbuotoju“ nepaisant trumpalaikio darbo, riboto darbo valandų skaičiaus arba mažo našumo²⁷, taip pat reikia atsižvelgti į visas bylos aplinkybes, susijusias su nagrinėjamos veiklos pobūdžiu ir darbo santykiais. Ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai,²⁸ stažuotojai²⁹ priskiriami Europos Sąjungos „darbuotojo“ apibrėžimui, jei jų veikla reali ir veiksminga. Be to, Europos Teisingumo teismas laikėsi nuomonės, kad sportui, tiek kiek jis laikomas ekonomine veikla, taikoma Europos Sąjungos teisė.³⁰ Todėl sportininkai profesionalai arba mėgėjai, užsiimantis pelninga veikla, gali būti įtraukti. Taigi darbuotojų judėjimo laisve pagal Europos Bendrijos teisę naudotis yra būtina sąlyga, kad asmuo turėtų faktinių darbo santykių su darbdaviu, tai yra už atlyginimą atliktų ekonominio pobūdžio veiklą kito asmens naudai, paklusdamas jo nurodymams.³¹

Kitas svarbus Europos Bendrijos aktas - Tarybos Reglamentas (EEB) Nr. 1612/68 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje, išleistas 1968 m. spalio 15 d. Šis Tarybos Reglamentas yra įtvirtinęs teisę įsidarbinti. Jo įvadinėje dalyje teigiama, kad „darbuotojų judėjimas Europos Sąjungoje turi būti viena iš priemonių, garantuojančių darbuotojui galimybę gerinti savo gyvenimo ir darbo sąlygas bei skatinti jo socialinę pažangą“. Aktas reikšmingas, nes suteikia visiems valstybių narių piliečiams ir darbdaviams, vykdančioms veiklą valstybės narės teritorijoje, teisę be jokio diskriminavimo keistis prašymais dėl įdarbinimo ir pasiūlymais dėl įsidarbinimo, taip pat sudaryti bei vykdyti darbo sutartis. Tame pačiame teisės akte įtvirtintas ir draudimas draudžiantis, kad valstybė narė neturi teisės apriboti prašymų ir pasiūlymų dėl įsidarbinimo pateikimą, nustatyti specialią priėmimo į darbą tvarką užsieniečiams, nors tokia tvarka netaikoma tos šalies piliečiams

²⁵ ETT 1986 m. liepos 3 d. sprendimas byloje Nr. 66/85 *Lawrie-Blum*.

²⁶ ETT 1964 m. kovo 19 d. sprendimas byloje Nr. 75/63 *Unger*.

²⁷ ETT 1989 m. gegužės 31 d. sprendimas byloje Nr. C-344/87 *Bettray*.

²⁸ ETT 1982 m. kovo 23 d. sprendimas byloje Nr. C-53/81 *Levin*.

²⁹ ETT 2005 m. kovo 17 d. sprendimas byloje Nr. C-109/04 *Kranemann*.

³⁰ ETT 2006 m. liepos 18 d. sprendimas byloje Nr. C-519/04 *Meca-Medina & Majcen*.

³¹ DAVULIS, T.; *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 181.

bei netaikomos tokios nacionalinių teisės aktų nuostatos, kurių tikslas, nepaisant pilietybės, yra neleisti kitų valstybių narių piliečiams įsidarbinti į laisvas darbo vietas. Kitas draudimas yra taikomas neleistinoms diskriminuojančioms nacionalinės teisės nuostatomis, tokioms kaip laisvų darbo vietų reklamos ribojimas spaudoje arba kitose visuomenės informavimo priemonėse, tokioms sąlygoms, pagal kurias įdarbinti galima tik tuos, kurie įsiregistruoja įdarbinimo tarnybose, arba kliudoma įdarbinti tuos, kurie gyvena kitoje šalyje. Svarbu pažymėti, kad į ribojimų sritį įsidarbinti nepatenka tam tikros kalbos mokėjimas ir kaip yra pabrėžęs Europos Teisingumo teismas, kalbos mokėjimo reikalavimas, jei jis yra keliamas, nėra diskriminuojamas nei pačios valstybės narės, nei kitų valstybių narių piliečiams. V. Petrylaitė pastebi, kad visada reikia įvertinti, ar keliami nacionalinės kalbos reikalavimai yra tikrai pagrįsti, būtini ir proporcingi siekiamam tikslui. Valstybės narės piliečio, norinčio įsidarbinti kitoje valstybėje narėje, įdarbinimas neturi priklausyti nuo medicininio, profesinio ar kitų kriterijų, kurie nėra taikomi tos valstybės piliečiams.³²

Reglamento Nr. 1612/68 5 straipsnyje numatyta, kad valstybės narės piliečiui, ieškančiam darbo kitoje valstybėje narėje, turi būti suteikiama tokia pati pagalba, kaip ir darbo ieškantiems tos valstybės narės piliečiams.

Be minėtų ribojimų įsidarbinti taikomi ir kiti apribojimai dar dviems pagrindams, t. y. valtybės tarnyba ir viešoji tvarka, visuomenės saugumas ir visuomenės sveikata. Šie ribojimai numatyti Europos Bendrijos 39 straipnio 3 ir 4 dalyse. Tais atvejais, kai valstybės tarnyboje leidžiama įsidarbinti darbuotojams migrantams, valstybės narės privalo užtikrinti, kad jiems būtų sudarytos vienodos galimybės, kiek tai susiję su kitais įdarbinimo aspektais, tačiau valstybėms narėms yra palikta teisė riboti įsidarbinti tam tikroms pareigoms valtybės tarnyboje. Darbuotojų judėjimo laisvę galima apriboti viešosios tvarkos, visuomenės saugumo ir sveikatos sumetimais, tačiau tik tiek, kiek tai būtina šiems tikslams pasiekti. Europos Teisingumo teismas byloje *Van Duyn*³³ yra pabrėžęs, kad viešosios tvarkos sąvoka turi būti aiškinama siaurai ir griežtai, kad kiekviena valstybė negalėtų vienašališkai pakeisti bei nustatyti viešosios tvarkos taikymo srities.

Kitas svarbus ribojimas, t. y. draudimas diskriminuoti valstybių narių darbuotojus dėl pilietybės įdarbinimo, darbo užmokesčio ir kitais su darbo santykiais susijusių dalykų atžvilgiu. Šį draudimą įtvirtina Reglamentas Nr. 1612/68. V. Petrylaitė monografijoje

³² PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 53.

³³ ETT 1974 m. gruodžio 4 d. sprendimas byloje Nr. 41/74 *Van Duyn*.

išsamiai suskirstė nuostatas, suteikiančias valstybės narės piliečiams kitos valstybės narės teritorijoje turėti tokias pačias teises, kokias turi tos valstybės narės piliečiai. Šios teisės:

- 1) tokią pačią pirmumo teisę užimti laisvas darbo vietas kitos valstybės narės teritorijoje. Darbdavys gali su juo sudaryti ir vykdyti darbo sutartį taikydamas tokias pačias sąlygas, kaip ir savo valstybės piliečiams;
- 2) valstybės narės piliečio įdarbinimas kitoje valstybėje narėje neturi būti saistomas mediciniais, profesiniais ar kitais kriterijais, kurie yra diskriminuojantys dėl pilietybės, palyginti su kriterijais, taikomais tos valstybės narės piliečiams, tačiau darbdavio pageidavimu jiems gali būti taikomas profesinis testas;
- 3) darbuotojas dėl savo pilietybės negali būti traktuojamas kitaip negu tos valstybės narės pilietybę turintis asmuo bet kokių įsidarbinimo ar darbo sąlygų atžvilgiu, ypač darbo užmokesčio, atleidimo, o netekus darbo – gražinimo ar pakartotinio įdarbinimo atvejais;
- 4) teisė kelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti;
- 5) tapti profesinių sąjungų nariu, valdymo organų nariu ir naudotis visomis nario teisėmis ar tapti įmonės darbuotojų atstovavimo organo nariu;
- 6) įsigyti būstą lygiomis sąlygomis su vietos darbuotojais;
- 7) naudotis tomis pačiomis socialinėmis ir mokesstinėmis lengvatomis, kaip ir vietos darbuotojai.³⁴

Visi šie Europos Bendrijos išvardinti abribojimai turi būti taikomi ir į juos turi būti atsižvelgta įdarbinant užsieniečius Lietuvoje.

Laisvo darbuotojų judėjimo principas įtvirtintas Europos Bendrijos sutarties 39 straipsnyje. Jis buvo išplėtotas antrinės teisės aktuose – visų pirma Reglamente 1612/68 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje³⁵. Taigi, tam tikromis teisėmis gali naudotis ir darbuotojo šeimos nariai.

Galima sakyti, jog ši Direktyva 2004/38/EB, kuri iš dalies pakeitė Reglamentą (EEB) Nr. 1612/68 ir panaikino šias devynias 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

³⁴ PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 55.

³⁵ 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/38/EB 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 L 158.

93/96/EEB padėjo įtvirtinti laisvo asmenų judėjimo teisę Europos Sąjungos piliečiams bei jų šeimos nariams.

Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/38 dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje išskiria šeimos svarbą. Ši direktyva reglamentuoja Europos Sąjungos piliečių, kurie atvyksta į kitą Europos Sąjungos valstybę dirbti, teises bei jų šeimos narių teises. Ji nustato šeimos narių teisę atvykti, apsigyventi priimančioje valstybėje narėje, taip pat nuolatinio gyvenimo šalyje teisę bei teisės įvažiuoti ir teisės gyventi kitoje valstybėje narėje apribojimą.

Reikalavimas būti vienu iš Sąjungos valstybių narių piliečiu negalioja Europos Sąjungos šeimos nariams. Savo teises šie asmenys įgyvendina nepriklausomai nuo pilietybės. Direktyva 2004/38/EB numato tai, kad šeimos nariai naudojami jiems skirtomis teisėmis būdami tiek vienos iš Europos Sąjungos valstybės piliečių, tiek bet kokios kitos valstybės narės piliečiais. Tačiau Europos Sąjungos piliečių šeimos narių ir trečiųjų šalių piliečių šeimos narių teisės Direktyvoje 2004/38/EB apibrėžiamos kai kuriais atvejais skirtingai.

Direktyvoje 2004/38/EB išskiriama išvažiavimo ir įvažiavimo teisė. Pirmoji teisė numato lygiai tokias pačias sąlygas tiek Europos Sąjungos, tiek ir trečiųjų šalių piliečiams. Visi Europos Sąjungos piliečiai ir jų šeimos nariai, nesantys valstybės narės piliečiai, turintys galiojančią tapatybės kortelę ar pasą, turi teisę išvažiuoti iš valstybės narės teritorijos į kitą valstybę narę. Antroji, įvažiavimo teisė, Europos Sąjungos piliečiams netaiko vizos ar lygiaverčio formalumo reikalavimo, tuo tarpu šeimos nariai, kurie nėra valstybės narės piliečiai, turi turėti įvažiavimo vizą pagal Reglamentą (EB) Nr. 539/2001³⁶. Direktyvoje 2004/38/EB 5 straipsnio 2 punkte yra pasakyta, kad valstybės narės tokiems asmenims suteikia visas galimybes gauti vizas, išduoti nemokamai ir skubos tvarka.

Kita Direktyvoje 2004/38/EB išskirta teisė gyventi šalyje, apima:

- 1) teisę gyventi kitos valstybės teritorijoje iki trijų mėnesių;
- 2) teisę gyventi valstybės narės šalyje ilgiau kaip tris mėnesius;
- 3) nuolatinio gyvenimo šalyje teisę.

Į kitos valstybės narės teritoriją atvykęs Europos Sąjungos pilietis ir jo šeimos nariai gali pasilikti iki trijų mėnesių, netaikant jokių reikalavimų ar formalumų, išskyrus reikalavimą turėti tapatybės kortelę arba pasą. Šios nuostatos taip pat taikomos šeimos

³⁶ Tarybos reglamentas, nustatantis trečiųjų šalių, kurių piliečiai, kirsdami išorines sienas privalo turėti vizas, ir trečiųjų šalių, kurių piliečiams toks reikalavimas netaikomas, sąrašus (EB) Nr. 539/2001. // OL L 81, 2001 03 15, p 1-7.

nariams, turintiems galiojantį pasą, kurie nėra valstybės narės piliečiai, lydintiems ar atvykstantiems pas Sąjungos pilietį.³⁷

Piliečiai, norintys likti valstybėje narėje ilgiau nei tris mėnesius, turėtų būti:

- 1) darbuotoju ar savarankiškai dirbančiu priimančiojoje valstybėje narėje;
- 2) turėti pakankamai išteklių sau ir savo šeimos nariams, kad per savo gyvenimo šalyje laikotarpį netaptų našta priimančiosios valstybės narės socialinės paramos sistemai;
- 3) priimančiojoje valstybėje narėje turėti galiojantį sveikatos draudimą.
- 4) būti priimti į instituciją, finansuojamą priimančiosios valstybės narės bei turėti studijų baigimo tikslą, įskaitant ir profesinį pasirengimą.

Būtina atkreipti dėmesį, kad siekiant pasilikti valstybėje narėje ir įgyti nuolatinio gyvenimo šalyje teisę, reikia būti tik dirbančiu asmeniu bei legaliai išgyventi nepertraukiamai penkerius metus. Tačiau Direktyvos 2004/38/EB 7 straipsnis numato išimtis, kai nebūtinai reikia pragyventi penkerius metus. Tam tikromis aplinkybėmis asmuo gali būti ir nedirbantis, tačiau išlaikyti teisę pasilikti valstybės narės teritorijoje. A. Tatham išskyrė tris aplinkybes:³⁸

- 1) išėjus į pensiją – jeigu dirbantysis dirbo ne savo pilietybės valstybėje narėje paskutinius dvylika mėnesių, gyveno joje paskutinius trisdešimt šešis mėnesius ir po to išėjo į pensiją;
- 2) dėl nedarbingumo – kai dirbantysis gyveno ne savo pilietybės valstybėje narėje paskutinius dvidešimt keturis mėnesius ir nustojo dirbti dėl nuolatinio nedarbingumo, neleidžiančio dirbti;
- 3) jei dirbantysis, išgyvenęs ir išdirbęs ne savo pilietybės valstybėje narėje trisdešimt šešis mėnesius, įsidarbina kitoje valstybėje narėje, bet lieka gyventi pirmojoje valstybėje narėje.

Teisė pasilikti ilgiau kaip tris mėnesius valstybėje narėje taikoma tiek Europos Sąjungos piliečio šeimos nariams, kurie yra valstybių narių piliečiai, tiek ir trečiųjų šalių piliečiams. Tačiau šioms asmenų grupėms numatomi skirtingi administraciniai formalumai.

³⁷ 2004 m. balandžio 29 d. Tarybos direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje // OL L 158, 2004 04 30, 6 str.

³⁸ TATHAM, A. *Europos Sąjungos teisė*. Vilnius: Eugrimas, 1999, p. 173.

2.2. Europos Bendrijos normų įgyvendimas Lietuvos Respublikoje

Visos aukščiau aptartos nuostatos yra labai svarbios Lietuvos Respublikai ir visi Lietuvos Respublikos nacionaliniai teisės aktai negali prieštarauti Europos Bendrijos teisės aktams. Taigi, išnagrinėjus Europos Bendrijos teisės aktus užsieniečių iš valstybių narių įdarbinimo, šeimos narių, taikomų apribojimų dirbti ir gyventi nuostatas dabar reikia peržiūrėti kaip Lietuvos Respublika jas įgyvendina.

2004 m. balandžio 29 d. įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ neišskyrė ir nenustatė Europos Sąjungos piliečių šeimos narių, kurie nėra Europos Sąjungos piliečiai, gyvenimo Lietuvoje teisių.³⁹ Tačiau išėjus šio įstatymo pakeitimams, kurie įsigaliojo 2009 m. rugpjūčio 4 d.⁴⁰ Europos Sąjungos piliečių šeimos narių teisės apibrėžiamos tiek Europos Sąjungos piliečiams, tiek ir trečiųjų šalių piliečiams. Pakeitimai dėl šeimos narių skirstymo į Europos Sąjungos piliečius ir ne Europos Sąjungos piliečius atsispindi ir Lietuvos Respublikos poįstatyminiuose teisės aktuose, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Vidaus reikalų ministro įsakyme „Dėl Europos Sąjungos piliečių ir jų šeimos nariams išduotų dokumentų.“⁴¹

Problemų neišvengta ir perkeliant šios Direktyvos 2004/38/EB nuostatas į nacionalinius valstybių narių teisės aktus, kaip pvz. šeimos sąvoka. Lietuvos Respublikos teisės aktuose į šeimos sąvoką nepatenka asmenys, kurie yra Europos Sąjungos valstybės narės piliečio vedamo namų ūkio nariai, išlaikytiniai, taip pat tie asmenys, kuriems dėl sunkios sveikatos būklės yra reikalinga Europos Sąjungos valstybės narės piliečio priežiūra. Taigi, nors pagal Direktyvą šie asmenys ir turi teisę naudotis piliečių šeimos narių teisėmis bei lengvatomis judant bei apsigyvenant Lietuvoje, tačiau negali. Taip pat, nacionalinėje teisėje nėra nustatyta imperatyvaus draudimo išsiųsti Europos Sąjungos piliečių ir jo šeimos narių iš valstybės tais atvejais, kai „Sąjungos piliečiai atvyko į priimančiosios valstybės narės teritoriją ieškodami darbo. Direktyvos 2004/38/EB 14 straipsnis nurodo, jog tokiu atveju Sąjungos piliečiai ir jų šeimos nariai negali būti išsiųsti

³⁹ Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“. Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2539, V skyrius.

⁴⁰ Įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 2, 4, 5, 8, 10, 11, 21, 26, 34, 35, 43, 45, 51, 53, 62, 63, 64, 80, 81, 93, 101, 102, 106, 125 ir 140(1) straipsnių pakeitimo bei papildymo ir Įstatymo papildymo 141(1) straipsniu Įstatymas. Valstybės žinios. 2009, Nr. 93-3984.

⁴¹ Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2007 m. spalio 25 d. įsakymo Nr. 1V-369 „Dėl Pažymos Europos Sąjungos valstybės narės piliečio teisei nuolat gyventi Lietuvos Respublikoje patvirtinti išdavimo tvarkos aprašo ir Europos Sąjungos valstybės narės piliečio šeimos nario leidimo gyventi Lietuvos Respublikoje išdavimo, pratęsimo ir panaikinimo Europos Sąjungos valstybės narės piliečio šeimos nariams, kurie nėra Europos Sąjungos valstybės narės piliečiai, tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo. Valstybės žinios, 2009, Nr. 52-2071.

iš šalies, tol, kol jie gali pateikti įrodymus, kad tebeieško darbo ir kad jie turi realių galimybių įsidarbinti.⁴²

Europos Sąjungos valstybių narių pilietis, gali atvykti į Lietuvos Respubliką ir būti joje iki trijų mėnesių, skaičiuojant nuo pirmosios atvykimo į Lietuvos Respubliką dienos. Valstybės narės piliečio šeimos nariai gali atvykti į Lietuvą kartu su Europos Sąjungos valstybės narės piliečiu arba atvykti pas jį ir būti Lietuvoje taip pat iki trijų mėnesių.

Pastebėtina, kad nuostatų, reglamentuojančių valstybių narių piliečių atvykimo ir įsidarbinimo tvarką veikimas išplečiamas ir to piliečio šeimos nariams. Kaip yra numatyta galiojančio Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 103 straipsnyje, Europos Sąjungos valstybės narės piliečių šeimos nariams, kurie ketina dirbti Lietuvos Respublikoje, nereikia įsigyti leidimo dirbti. Tai palengvina jų padėtį Lietuvoje, tačiau to paties įstatymo 99 straipsnyje yra numatyta, jog Europos Sąjungos valstybės narės piliečiui, atvykusiam gyventi į Lietuvos Respubliką ilgiau negu tris mėnesius per pusę metų, jo teisei gyventi Lietuvos Respublikoje patvirtinti išduodama vidaus reikalų ministro nustatytos formos pažyma.⁴³ Ta pati taisyklė galioja ir Europos Sąjungos valstybės narės piliečio šeimos nariams. Taigi, darytina išvada, kad Europos Sąjungos valstybių narių piliečiams Lietuvos Respublikoje vistiek reikalingas dokumentas, rodantis jų išskirtinumą. Taigi daroma išvada, kad Europos Sąjungos valstybės narės piliečiai nėra įdarbinami tokiais pačiais pagrindais kaip ir Lietuvos Respublikos piliečiai bei jiems reikalingi tapatybė, ar įsidarbinimo patvirtinimą iš darbdavio įrodantys dokumentai, ar įstojimo į akredituotą instituciją įrodymai, ar visaverčio sveikatos draudimo polisas, tačiau tai nepažeidžia Direktyvos 2004/38/EB nuostatų ir remiantis ja yra leidžiami išvardintų dokumentų reikalavimai.

Valstybių narių piliečius arba jų šeimos narius, ketinančius įsidarbinti, sudaryti darbo sutartį yra draudžiama diskriminuoti dėl pilietybės. Kaip jau buvo minėta ši nuostata yra įtvirtinta Tarybos Reglamente (EEB) Nr. 1612/68 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje. Kiekvienas Europos Sąjungos pilietis, atvykęs į kitą valstybę, gali įsidarbinti ir dirbti joje pagal tas pačias taisykles kaip ir vietos valstybės piliečiai. Lietuvos nacionaliniuose teisės aktuose taip pat yra įtvirtinta nemažai nuostatų, įtvirtinančių lygiateisiškumo principą. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Konstitucijos IV skirsnyje „Tautos ūkis ir darbas“⁴⁴ 48 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad: „Kiekvienas

⁴² 2004 m. balandžio 29 d. Tarybos direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje // OL L 158, 2004 04 30, 14 str.

⁴³ Žr. priedą Nr. 1.

⁴⁴ 1992 m. spalio 25 d. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios. 1992 11 30, Nr. 33-1014.

žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“. Tai yra apsauginio - garantinio pobūdžio konstitucinė norma, kuri deklaruoja tam tikras žmogaus teises ir garantijas darbo srityje. Šis principas yra įtvirtintas ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Žmogus yra laisvas tiek dirbti, tiek ir nedirbti, o pavyzdžiui, turėti savo verslą ar gyventi iš santaupų. Laisvės pasirinkti darbą principas pasireiškia įvairiose teisės normose, pradedant įdarbinimo santykiais, darbo sutarties sudarymu ir baigiant jos nutraukimu. Taigi galima daryti išvadą, jog kiekvienas asmuo gali pasirinkti ne tik, kokių būdu jis užsidirbs pragyvenimui, bet ir tai kur jis įgyvendins šią savo prigimtine teisę. Be abejo, šio principo taikymas nėra neribotas, nes ir pati minėta konstitucinė teisė nėra absoliuti. Jis negali būti aiškinamas kaip garantija konkrečiam asmeniui, jog toks asmuo gaus konkretų jo pageidaujamą darbą. Darbo kodekso nustatytose ribose teisės aktai gali nustatyti tam tikrus reikalavimus, keliamus asmens profesinei kvalifikacijai, išsilavinimui ir pan. ir tokie apribojimai nėra laikomi neteisėtu laisvės pasirinkti darbą ribojimu.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnio 4 dalyje taip pat įtvirtintas lygiateisiškumo principas, kuris reiškia draudimą diskriminuoti darbo teisės subjektus, taikyti jiems skirtingas darbo sąlygas, tapačius santykius vertinti skirtingai dėl įvairių aplinkybių, kurios yra nesusijusios su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Darbo kodekso komentare yra išaiškinta, jog diskriminacija yra draudžiama visais darbo teisinių santykių susiformavimo etapais: įgyjant procesinį pasirengimą ar kvalifikaciją, įsidarbinant, taip pat atliekant darbą, įskaitant vienodų darbo sąlygų sudarymą, siekiant karjeros ar nutraukiant susiklosčiusius darbo santykius. Taip pat Darbo kodekso 96 straipsnio 1 dalyje 1 punkte yra numatyta speciali nukreipianti nuoroda, kuri galime sakyti, jog draudžia nepriimti į darbą užsieniečių dėl jo pilietybės. Taigi užsienietis nepriimtas į darbą diskriminuojant jį dėl pilietybės turėtų teisę ginčyti atsisakymą priimti į darbą, remdamasis diskriminacinio draudimo principo pažeidimu.

Apibendrinant užsieniečio draudimą diskriminuoti dėl pilietybės, teisę laisvai pasirinkti darbą, daroma išvada, jog užsieniečiui turi būti suteiktos lygiavertiškos sąlygos kaip ir Lietuvos Respublikos piliečiams, t. y. pačiam registruotis darbo biržoje, pačiam naudotis įdarbinimo tarnybų paslaugomis, pateikti pareiškimą įsidarbinti kaip Lietuvos piliečiams, dalyvauti darbo paieškos atrankose.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 2010 m. projekte⁴⁵ yra planuojama nemažai pakeitimų, susijusių su Europos Sąjungos valstybių narių piliečių ir jų šeimos narių teisine padėtimi. Visų pirma bus įgyvendinamas naujausias 2009 m. gegužės 28 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 444/2009 dėl valstybių narių išduodamų pasų ir kelionės dokumentų apsauginių savybių ir biometrikos standartų.⁴⁶ Juo siekiama įvesti Europos Sąjungos valstybių narių piliečiams laikino ir nuolatinio gyvenimo pažymėjimus ir kai jie bus išduoti, Europos Sąjungos piliečiais galės viešajame gyvenime naudotis įvairiomis paslaugomis, tarp jų ir elektroninėmis, o ateityje yra numatyta galimybė dalyvauti elektroniniu būdu vykstančiuose rinkimuose. Be to dabartiniame įstatyme nustačius daugiau pagrindų teisei gyventi Europos Sąjungos valstybių narių piliečiams ar jų šeimos nariams Lietuvos Respublikoje bus užkirstas kelias piktnaudžiavimui, kuris kyla iš laisvo asmenų judėjimo principo. Taigi iš esmės yra lengvinamos sąlygos įsidarbinti ir integruotis Europos Sąjungos piliečiams bei jų šeimos nariams gyvenimui Lietuvoje.

⁴⁵ 2010 m. rugsėjo 9 d. Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ pakeitimo projektas. Nr. XIP-2360.

⁴⁶ 2009 m. gegužės 28 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 444/2009 iš dalies keičiantis Tarybos reglamentą (EB) Nr. 2252/2004 dėl valstybių narių išduodamų pasų ir kelionės dokumentų apsauginių savybių ir biometrikos standartų // O L 142, 2009 06 06.

3. TREČIŪJŲ ŠALIŲ PILIEČIŲ ĮDARBINIMO REGLAMENTAVIMAS

Tęsiant darbo analizę būtina išsiaiškinti, kas yra trečiosios šalys. Trečiųjų šalių terminas Lietuvoje atsirado 2004 metais įstojus į Europos Sąjungą. Tada Lietuvos Respublikos piliečiai tapo ir Europos Sąjungos piliečiais. Nuo šio momento visi gyventojai teisiškai buvo suskirstyti į Lietuvos, Europos ir trečiųjų šalių piliečius.

Kalbant apie trečiųjų šalių piliečius, svarbu aptarti šią sąvoką. Trečiųjų šalių piliečiais laikomi asmenys, kurie nėra Europos Sąjungos piliečiai, t. y. neturi Europos Sąjungos valstybių narių pilietybės. Trečiųjų šalių piliečiais taip pat nėra laikomi asmenys, turintys Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybių narių pilietybę (EFTA narės – Islandija, Lichtenšteinas, Norvegija ir Šveicarija), kadangi šios valstybės dalyvauja Bendrojoje solidarumo ir migracijos srautų valdymo programoje kaip asocijuotos valstybės. Svarbiausias šios tikslinės grupės bruožas trečiosios šalies pilietybės turėjimas ir teisėtas gyvenimas Europos Sąjungos valstybėje narėje. Lietuvoje gyvenantys trečiųjų šalių piliečiai suprantami kaip leidimus laikinai gyventi arba leidimus nuolat gyventi Lietuvoje turintys asmenys iš trečiųjų šalių. Trečiųjų šalių piliečių, kaip ir kitų užsieniečių teisinę padėtį, reglamentuoja Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“. Šis įstatymas apibrėžia užsieniečio, prieglobsčio prašytojo, pabėgėlio ir kitas sąvokas, susijusias su tarptautine migracija, tačiau trečiųjų šalių piliečių sąvoka įstatyme neapibrėžta.

Kita plataus trečiųjų šalių piliečių sąvokos vartojimo priežastis ta, kad nors ši sąvoka dažniausiai yra išskiriama pagal pilietybės turėjimą, vis dėlto ji yra susijusi ir su imigrantų atvykimo pagrindais. Pavyzdžiui, Lietuvoje darbo leidimai yra išduodami užsieniečiams ir asmenims be pilietybės. Kadangi leidimų dirbti Lietuvoje Europos Sąjungos piliečiams nereikia, darbo leidimai yra išduodami tik trečiųjų šalių piliečiams ir asmenims be pilietybės. Taigi trečiųjų šalių piliečio sąvoka gali būti vartojama aptariant imigraciją dėl darbo ar kitų priežasčių.

Sovietų Sąjungos žlugimas ir Balkanų konfliktas paskatino iki tol už geležinės uždangos buvusių visuomenių mobilumą, o iš to kilę nauji tarptautinės migracijos srautai išskėlė naujus iššūkius tiek tradiciškai migrantus priimančioms, tiek iš naujo tarptautinį mobilumą atrandančioms visuomenėms.⁴⁷ Informacijos srautai ir sparti technologijos plėtra geografinius atstumus padarė lengvai įveikiamus, todėl dauguma pasaulio valstybių jau įsiliejo į migracijos procesus. Tarptautinės migracijos pobūdis tapo migracijos

⁴⁷ ŽIBAS, K. Tarptautinė migracija Lietuvoje: problematika ir sąvokos. Vilnius: Eugrimas, 2009, p. 7.

amžiaus skiriamuoju ženklu, o Europos Sąjunga, kaip politinė ir ekonominė bendrija, tapo viena iš labiausiai imigrantus traukiančių pasaulio regionų.

Iš vienos pusės Europos Sąjungos plėtra, ekonominiai pokyčiai, politinis nestabilumas, galimybės, tarptautiniai migracijos tinklai ir kiti veiksniai paskatino žmonių mobilumą, tačiau iš kito pusės, imigracijos iš ne Europos Sąjungos šalių ribojimas tapo vienu pagrindinių Europos Sąjungos narių migracijos politikos prioritetų. Tokie apribojimai atsispindi Europos Sąjungos Tarybos rezoliucijoje „Dėl trečiųjų valstybių piliečių, atvykstančių dirbti, įleidimo į valstybių narių teritoriją apribojimo“,⁴⁸ rezoliucijoje „Dėl trečiųjų valstybių piliečių, kurie verčiasi savarankiškai dirbančių asmenų veikla, įleidimo į valstybių narių teritoriją apribojimo“⁴⁹ bei rekomendacijoje „Dėl kovos su neteisėtu trečiųjų šalių piliečių įdarbinimu.“⁵⁰ Pagal Europos Bendrijos sutarties 249 straipsnį rekomendacijos, rezoliucijos nėra privalomos, jos nesuteikia individualiems asmenims subjektinių teisių ir pareigų. Tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad šie rekomendacinio pobūdžio aktai formuoja ir įgyvendina tam tikrą politiką, todėl valstybių narių nacionaliniams teismams patartina į juos atsižvelgti. Tai reiškia, kad Lietuva įsipareigoja gerbti šiuose aktuose įtvirtintus pagrindinius principus bei politinius tikslus, siekti jų tinkamomis priemonėmis.⁵¹

1994 m. birželio 20 d. Tarybos rezoliucija „Dėl trečiųjų valstybių piliečių, atvykstančių dirbti įleidimo į valstybių narių teritoriją apribojimo“ išreiškė pakankamai griežtą poziciją. Įvadinėje rezoliucijos dalyje pabrėžė, kad leidimas įvažiuoti į šalį laikinai dirbti gali būti svarstomas tik kaip išimtis, pripažino, kad Europos Bendrijos sutarties ir Europos ekonominės erdvės sutarties nuostatos suteikia teisę priimti į laisvas darbo vietas pirmiausia kitų valstybių narių piliečius, taip pat numatyta pareiga turėti iš anksto gautus leidimus bei nurodoma, kad pradiniam leidime dirbti leidžiama dirbti tik konkretų darbą pas konkrečiai nurodytą darbdavį. Rezoliucijoje išvardintuose principuose nėra draudžiama valstybei narei leisti atvykti trečiųjų valstybių piliečiams, negyvenantiems valstybės narės teritorijoje, kurie nori atvykti derėtis dėl prekių ar paslaugų teikimo, pristatyti prekes arba surinkti įrenginius, pagamintus trečiojoje valstybėje, nedraudžia valstybei narei ir toliau leisti atvykti į savo teritoriją trečiųjų valstybių piliečiams dirbti

⁴⁸ 1994 m. birželio 20 d. Tarybos rezoliucija Nr. C274/03 dėl trečiųjų valstybių piliečių, atvykstančių dirbti, įleidimo į valstybių narių teritoriją apribojimo.

⁴⁹ 1994 m. lapkričio 30 d. Tarybos rezoliucija Nr. C274/07 dėl trečiųjų valstybių piliečių, kurie verčiasi savarankiškai dirbančių asmenų veikla, įleidimo į valstybių narių teritoriją apribojimo.

⁵⁰ 1996 m. rugsėjo 27 d. Tarybos rekomendacija Nr. C304/01 dėl kovos su neteisėtu trečiųjų šalių piliečių įdarbinimu.

⁵¹ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 162.

pagal šios valstybės narės iki šios rezoliucijos priėmimo sudarytas sutartis dėl trečiosios valstybės, su kuria ji palaiko ypač glaudžius ryšius, piliečių.

1994 m. lapkričio 30 d. Tarybos rezoliucija „Dėl trečiųjų valstybių piliečių, kurie verčiasi savarankiškai dirbančių asmenų veikla, įleidimo į valstybių narių teritoriją apribojimo“ išskyrė šią kategoriją ir pabrėžė, kad asmenys, siekiantys įsidarbinti pas darbdavį, neturėtų būti įleidžiami kaip savarankiškai dirbantys asmenys, neturėtų būti leista atvykti į valstybę narę, jei jų veikla neduoda valstybei jokios ekonominės naudos arba pabrėžė, kad bus vengta asmenų, teigiančių, kad jie ketina imtis savarankiškai dirbančių asmenų veiklos, tačiau neturi tam tinkamos kvalifikacijos. Tačiau iš kitos pusės Taryba mano, kad yra naudinga leisti atvykti asmenims, norintiems užsiimti savarankiškai dirbančių asmenų ekonomine veikla, kurie prisideda prie priimančiosios valstybės ekonomikos vertės kėlimo (investicijos, naujovės, technologijų perdavimas, darbo vietų kūrimas) bei suteikia teisę įvažiuoti menininkams, užsiimantiems reikšminga savarankiška veikla.

Šio pobūdžio aktai nors ir neprivalomi valstybėms narėms, tačiau jais siekiama įtakoti valstybių narių požiūrį į trečiųjų valstybių šalių piliečių įdarbinimo reguliavimą. Iš vienos pusės skatinama griežtai riboti trečiųjų valstybių šalių piliečių įdarbinimą, kontroliuoti jų įvažiavimą, skatinama geriau įdarbinti Europos Sąjungos valstybių narių piliečius. Iš kitos pusės, siekiama padaryti paprastesnes įdarbinimo procedūras valstybėse narėse.

Apibendrinant aukščiau pateiktus aktus, galime pritari, kad trečiųjų šalių piliečių pareiga įsigyti leidimą dirbti valstybėje narėje yra naudinga. Visų pirma – tai valstybės vidaus darbo rinkos apsauga. Darbo rinkos problemas – nedarbą, darbo užmokesčio lygio ir kitus klausimus kiekvienai valstybei, taip ir Lietuvai, tenka spręsti savarankiškai.⁵² Trečiųjų šalių piliečių ir asmenų be pilietybės įdarbinimas Lietuvoje, žinoma, padidintų bendrą darbuotojų skaičių, tačiau darbo vietų skaičius išliktų toks pat, taigi nedarbo lygis padidėtų. Visi klausimai dėl bedarbių aprūpinimo, grąžinimo į darbo rinką sprendžiami naudojant Lietuvos Respublikos lėšas. Be to trečiųjų šalių piliečių pareiga įsigyti leidimą dirbti neleistų nukristi darbo užmokesčio lygiui.

⁵² UNDŽENAS, B. *Užsieniečių įsidarbinimo Lietuvoje reglamentavimo raida ir perspektyvos*. Jurisprudencija. 2002, t. 25 (17). p. 147.

3.1. „Europos Sąjungos mėlynoji kortelė“

2009 m. gegužės 25 d. Europos Sąjungos šalių vyriausybių atstovai susitarė dėl vieningo standarto įvedant Europoje vadinamąją „Mėlynąją kortą“ (*blue card*), palengvinančią kvalifikuotų darbuotojų iš trečiųjų šalių įsidarbinimo sąlygas Europos Sąjungos šalyse ir priėmė Europos Sąjungos Tarybos direktyvą 2009/50/EB „Dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo sąlygų siekiant dirbti aukštos kvalifikacijos arba“ (toliau Direktyva 2009/50/EB).⁵³

Pagal minėtą teisės aktą Europos Sąjungos šalys, priėmusios direktyvą, neišskiriant ir Lietuvos, įsipareigojo ne vėliau kaip iki 2011 m. birželio 19 d. priimti nacionalinius teisės aktus, kurie būtini laikytis šioms direktyvos nuostatoms. Kadangi direktyvomis siekiama suderinti valstybių narių darbo teisę pašalinant nacionalinio reguliavimo skirtumus, tai reiškia, kad iki 2011 m. birželio 19 d. didžioji dalis Europos Sąjungos valstybių (tarp jų ir Lietuva) privalo suderinti savo nacionalinę teisės sistemą su minėtos direktyvos turiniu, priimant kvalifikuotiems trečiųjų šalių darbuotojams palankesnę, nei yra dabar, teisinį reguliavimą. Priėmus nacionalinius aktus ar jų pataisas būtina nedelsiant informuoti Komisiją. Pasak specialistų tikimasi, jog „Mėlynoji korta“ padės sumažinti Europos Sąjungos kvalifikuotų darbuotojų deficitą.

Įvadinėje Direktyvos 2009/50/EB dalyje įtvirtinti jos išsikelti tikslai. Vienas iš jų - Bendrijai iki 2010 m. tapti konkurencingiausia ir dinamiškiausia žiniomis grindžiama ekonomika pasaulyje, pajėgia užtikrinti tvarų ekonomikos augimą, turinčia daugiau ir geresnių darbo vietų bei pasižyminčia didesne socialine sanglauda. Priemonės trečiųjų šalių aukštos kvalifikacijos darbuotojams pritraukti ir išlaikyti, laikantis valstybių narių poreikiais grindžiamo požiūrio, turėtų būti laikomos platesnės programos dalimi.

Ši direktyva turėtų padėti pasiekti šiuos tikslus ir išspręsti darbo jėgos trūkumo problemą skatinant trečiųjų šalių darbuotojų priėmimą ir judrumą ilgesniam nei trijų mėnesių laikotarpiui siekiant dirbti aukštos kvalifikacijos darbą, kad Bendrija taptų patrauklesnė tokiems darbuotojams iš viso pasaulio ir būtų sustiprintas jos konkurencingumas bei ekonomikos augimas. Šiems tikslams pasiekti būtina sudaryti palankesnes sąlygas aukštos kvalifikacijos darbuotojų ir jų šeimos narių priėmimui nustatant pagreitintą priėmimo tvarką ir daugelyje sričių jiems suteikiant vienodas socialines bei ekonomines teises kaip ir priimančiosios valstybės narės piliečiams.

⁵³ 2009 m. gegužės 25 d. Tarybos direktyva 2009/50/EB dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo sąlygų siekiant dirbti aukštos kvalifikacijos darbą// OL L 155, 2009 06 18.

Valstybei narei nusprendus priimti atitinkamus kriterijus atitinkantį trečiosios šalies pilietį, tas trečiosios šalies pilietis, kuris pateikė paraišką Europos Sąjungos mėlynajai kortelei gauti, turėtų gauti specialų leidimą gyventi ir kuriuo turėtų būtų užtikrinta laipsniška galimybė patekti į darbo rinką ir naudotis jam bei jo šeimos nariams suteiktomis apsigyvenimo ir mobilumo teisėmis.

Trečiosios šalies piliečio kitoje valstybėje narėje įgyta profesinė kvalifikacija turėtų būti pripažinta tomis pačiomis sąlygomis, kokios taikomos Europos Sąjungos piliečiams.

Svarbiausias šios direktyvos, kuria siekiama pritraukti aukštos kvalifikacijos darbuotojus, elementas - palankios sąlygos šeimos susijungimui ir sutuoktinių galimybei gauti darbą.

3.1.1. „Europos Sąjungos mėlynosios kortelės“ išdavimo tvarka

Direktyvos 2009/50/EB 5 straipsnyje yra apibrėžti leidimo atvykti trečiųjų šalių piliečiams kriterijai. Pirmiausia jis turėtų atitikti šias sąlygas:

- 1) pateikti galiojančią darbo sutartį arba, kaip numatyta nacionaliniuose teisės aktuose, įpareigojantį pasiūlymą atitinkamoje valstybėje narėje dirbti aukštos kvalifikacijos darbą ne trumpiau kaip vienerius metus;
- 2) pateikti dokumentą, liudijantį, kad jis atitinka pagal nacionalinės teisės aktus nustatytas sąlygas Europos Sąjungos piliečiams vykdyti reglamentuojamą profesinę veiklą, nurodytą darbo sutartyje arba įpareigojančiame darbo pasiūlyme, kaip numatyta nacionaliniuose teisės aktuose;
- 3) nereglamentuojamų profesijų atveju, pateikti dokumentus, liudijančius aukštą profesinę kvalifikaciją, kurios reikia darbo sutartyje arba įpareigojančiame darbo pasiūlyme nurodytai profesijai ar sektoriui, kaip numatyta nacionaliniuose teisės aktuose;
- 4) pateikti galiojantį kelionės dokumentą, kaip nustatyta nacionalinėje teisėje, o prirėikus – prašymą išduoti vizą arba vizą, taip pat, jei taikoma, įrodymus, kad turi galiojantį leidimą apsigyventi arba ilgalaikę nacionalinę vizą. Valstybės narės gali reikalauti, kad kelionės dokumento galiojimo laikas apimtų bent jau pradinį leidime apsigyventi nurodytą laiką;
- 5) pateikti įrodymus, kad turi arba, jei tai numatyta nacionalinės teisės aktuose, yra kreipėsis prašydamas jam suteikti pareiškėjo sveikatos

draudimą, dengiantį visą riziką, kurią paprastai dengia tos valstybės narės piliečių draudimas, tais laikotarpiais, kai toks draudimas ir atitinkama teisė gauti išmokas, siejami su darbo sutartimi ar teikiami dėl to, jog tokia darbo sutartis turima, nenumatyti;

- 6) nebūti laikomas keliančiu grėsmę viešajai tvarkai, visuomenės saugumui ar visuomenės sveikatai.

Prašymą pateikusiam ir šioje direktyvoje nustatytus reikalavimus atitinkančiam trečiųjų šalių piliečiui išduodama Europos Sąjungos mėlynoji kortelė. Atitinkama valstybė narė trečiosios šalies piliečiui sudaro visas galimybes gauti reikalingas vizas.

Europos Sąjungos mėlynoji kortelė galioja nuo vienu iki ketverių metų, tačiau pažymėta, kad jei darbo sutartis sudaryta trumpesniai laikotarpiui, Europos Sąjungos mėlynoji kortelė išduodama arba jos galiojimas pratęsiamas darbo sutarties laikotarpiui ir dar trims mėnesiams.

Trečiosios šalies piliečiui, turinčiam Europos Sąjungos mėlynąją kortelę yra suteiktos šios 7 straipsnio 4 dalyje suteiktos teisės:

- a) atvykti, pakartotinai atvykti ir būti Europos Sąjungos mėlynąją kortelę išdavusios valstybės narės teritorijoje;
- b) naudotis šioje direktyvoje jiems pripažintomis teisėmis.

Direktyvos 2009/50/EB 9 straipsnyje yra numatyti Europos Sąjungos mėlynosios kortelės panaikinimo arba atsisakymo pratęsti pagrindai:

- a) dėl viešosios tvarkos, visuomenės saugumo ar visuomenės sveikatos priežasčių;
- b) jei Europos Sąjungos mėlynosios kortelės turėtojas neturi pakankamai išteklių, kad išlaikytų save ir atitinkamai atvejais savo šeimos narius, nesinaudodamas atitinkamos valstybės narės socialinės paramos sistema. Valstybės narės įvertina šiuos išteklius atsižvelgdamos į jų pobūdį bei reguliarumą ir gali atsižvelgti į minimalaus nacionalinio darbo užmokesčio ir pensijų lygį, taip pat į šeimos narių skaičių;
- c) jei atitinkamas asmuo nėra pranešęs savo adresu;
- d) kai Europos Sąjungos mėlynosios kortelės turėtojas kreipiasi dėl socialinės paramos, jei atitinkama valstybė narė yra iš anksto jį informavusi šiuo klausimu.

Jeigu kompetentingos institucijos nustato, kad pateikta informacija arba dokumentų nepakanka, jos praneša pareiškėjui, kokios informacijos trūksta ir nustato pagrįstą terminą trūkumams pašalinti.

3.1.2. „Europos Sąjungos mėlynosios kortelės“ turėtojui suteikiamos teisės

Aukštos kvalifikacijos darbuotojams suteikiamos šios teisės:

Galimybė patekti į darbo rinką. Per pirmuosius dvejus teisėto darbo metus atitinkamoje valstybėje narėje atitinkamas asmuo kaip Europos Sąjungos mėlynosios kortelės turėtojas gali dirbti tik tokį apmokamą darbą, kuris atitinka Direktyvos 2009/50/EB išdėstytas leidimo atvykti sąlygas. Praėjus pirmiesiems dvejiems metams valstybė narė atitinkamam asmeniui, siekiančiam gauti aukštos kvalifikacijos darbą, gali pradėti taikyti tokias pat sąlygas kaip ir valstybės narės piliečiams. Tačiau prie šios teisės yra palikta ir galimybė valstybei narei toliau taikyti galimybės įsidarbinti apribojimus tais atvejais, kai pagal galiojančius nacionalinės arba Bendrijos teisės aktus tokią veiklą gali vykdyti tik tos šalies piliečiai arba Europos Sąjungos piliečiai bei kai reikia dalyvauti valdžios institucijos veikloje bei imtis atsakomybės už bendrųjų valstybės interesų apsaugą.

Laikinas nedarbas. Nedarbas savaime negali būti Europos Sąjungos mėlynosios kortelės panaikinimo motyvas, nebent nedarbo laikotarpis trunka ilgiau nei tris mėnesius iš eilės arba bedarbiu tampama dažniau negu kartą per Europos Sąjungos mėlynosios kortelės galiojimo laikotarpį. Per šį laikotarpį, t. y. tris mėnesius, Europos Sąjungos mėlynosios kortelės turėtojui leidžiama ieškoti darbo ir jo imtis. Valstybės narės leidžia Europos Sąjungos mėlynosios kortelės turėtojui pasilikti jų teritorijoje, kol bus suteiktas reikiamas leidimas arba atsisakyta jį suteikti. Aukštos kvalifikacijos darbuotojui yra palikta pareiga informuoti valstybės narės kompetentingai institucijai apie nedarbo laikotarpio pradžią.

Vienodų sąlygų taikymas. Europos Sąjungos mėlynosios kortelės turėtojams taikomos tokios pat sąlygos kaip ir mėlynąją kortelę išdavusios valstybės narės piliečiams šiose srityse:

- 1) darbo sąlygų, įskaitant atlyginimą ir atleidimą iš darbo, taip pat darbuotojų sveikatos ir darbo saugos;
- 2) asociacijų laisvės ir laisvės jungtis į sąjungas bei būti darbuotojams ar darbdaviams atstovaujančių organizacijų nariais ar bet kurių kitų organizacijų, kurios nariai yra tam tikros profesijos atstovai, nariais, įskaitant galimybę naudotis tokių organizacijų teikiamais privalumais, kiek tai neriboja nacionalinių nuostatų dėl viešosios tvarkos ir visuomenės saugumo taikymo;
- 3) švietimo ir profesinio mokymo;

- 4) diplomų, pažymėjimų ir kitų profesinės kvalifikacijos įrodymų pripažinimo pagal atitinkamą nacionalinę tvarką;
- 5) nacionalinės teisės aktų, susijusių su socialinės apsaugos sritimis;
- 6) galimybės naudotis prekėmis ir paslaugomis bei visuomenei prieinamų prekių ir paslaugų pasiūla, įskaitant būsto įsigijimo procedūras ir įdarbinimo tarnybų teikiamas informavimo bei konsultavimo paslaugas;
- 7) teisės laisvai judėti visoje atitinkamos valstybės narės teritorijoje, laikantis nacionalinės teisės aktuose nustatytų apribojimų.

Visgi valstybės narės nesuteikia visiškos laisvės taikant vienodas sąlygas tiek savo piliečiams, tiek Europos Sąjungos mėlynosios kortelės turėtojams. Šioje dalyje taip pat yra palikta galimybė apriboti vienodų sąlygų taikymą stipendijų ir paskolų studijoms; pragyvenimui ir kitų su viduriniu ugdymu, aukštuoju mokslu bei profesiniu mokymu susijusių stipendijų ir paskolų srityse; būsto įsigijimo tvarkos atžvilgiu; apribojimais galimybei įstoti į universitetą ir aukštojo mokslo įstaigą (gali būti taikomos konkrečios nacionalinėje teisėje nustatytos būtinos sąlygos); persikėlus į antrąją valstybę taip pat galimas apribojimas vienodų sąlygų taikymui, išskyrus negali suvaržyti asociacijų laisvės ir laisvės jungtis į sąjungas bei diplomų, pažymėjimų ir kitų profesinės kvalifikacijos įrodymų pagal atitinkamą nacionalinę pripažinimo tvarkos.

Šeimos nariai. Šeimos susijungimui netaikomas reikalavimas, kad Europos Sąjungos mėlynosios kortelės turėtojas turėtų pagrįstas perspektyvas gauti teisę nuolat gyventi arba būtų išbuvęs šalyje tam tikrą minimalų laikotarpį, kaip buvo taikomas dvejų metų reikalavimas Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2003/86⁵⁴. Jei įvykdytos šeimos susijungimui taikomos sąlygos, leidimai apsigyventi šeimos nariams suteikiami ne vėliau kaip praėjus šešioms mėnesiams nuo paraiškos pateikimo dienos. Šeimos narių leidimų apsigyventi galiojimo laikotarpis yra toks pat kaip ir leidimų apsigyventi, išduotų Europos Sąjungos mėlynosios kortelės turėtojui, jei tai leidžiama atsižvelgiant į jų kelionės dokumentų galiojimo laiką.

Europos Bendrijos ilgalaikio gyventojų statusas. Europos Sąjungos mėlynosios kortelės turėtojas, pasinaudojęs šioje direktyvoje numatytais galimybėmis, gali susumuoti gyvenimo įvairiose valstybėse narėse laiką, kad įvykdytų buvimo trukmės reikalavimą, jei tenkina šias sąlygas:

- 1) penkerius metus teisėtai ir nuolat gyvena Bendrijos teritorijoje kaip Europos Sąjungos mėlynosios kortelės turėtojas;

⁵⁴ 2003 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyva 2003/86/EB dėl teisės į šeimos susijungimą // OL L 251, 2003 10 03, 8 str.

- 2) skaičiuojant nuo paraiškos Europos Bendrijos ilgalaikio gyventojų leidimui apsigyventi gauti pateikimo dienos, dvejus metus teisėtai ir nuolat kaip Europos Sąjungos mėlynosios kortelės turėtojas gyvena valstybės narės, kurioje pateikta tokia paraiška, teritorijoje.

Ilgalaikis leidimas gyventi. Europos Sąjungos mėlynosios kortelės turėtojams, kurie atitinka aukščiau aprašytas sąlygas Europos Bendrijos ilgalaikio gyventojų statusui įgyti, išduodamas leidimas apsigyventi.

Apsigyvenimas kitose valstybėse narėse. Pragyvenus aštuoniolika mėnesių pirmojoje valstybėje narėje turint Europos Sąjungos mėlynąją kortelę, aukštos kvalifikacijos darbuotojas ir jo šeimos nariai turi teisę persikelti į valstybę narę, kuri nėra pirmoji valstybė narė, dirbti aukštos kvalifikacijos darbą. Ne vėliau kaip per mėnesį nuo atvykimo į antrosios valstybės narės teritoriją, Europos Sąjungos mėlynosios kortelės turėtojas arba jo darbdavys turi pateikti tos valstybės narės kompetentingoms institucijoms paraišką Europos Sąjungos mėlynajai kortelei gauti ir pateikti visus dokumentus, įrodančius, kad antrosios valstybės narės atžvilgiu jis atitinka šioje direktyvoje nustatytas sąlygas. Paraišką pateikti galima dar gyvenant pirmosios valstybės narės teritorijoje. Tokios sąlygos pareikalavo šalys, siekiančios išsaugoti savo nacionalinį suverenitetą darbo rinkoje, kaip Vokietija.⁵⁵

Šeimos narių teisė apsigyventi antrojoje valstybėje narėje. Kai Europos Sąjungos mėlynosios kortelės turėtojas persikelia į antrąją valstybę narę ir kai gyvenant pirmojoje valstybėje narėje jau buvo sukurta šeima, jo šeimos nariams leidžiama jį lydėti arba atvykti gyventi kartu su juo. Ne vėliau kaip per mėnesį nuo atvykimo į antrosios valstybės narės teritoriją atitinkami šeimos nariai arba Europos Sąjungos mėlynosios kortelės turėtojas pagal nacionalinės teisės aktus pateikia tos valstybės narės kompetentingoms institucijoms paraišką dėl leidimo apsigyventi šeimos nariui.

⁵⁵ ES kvalifikuotus imigrantus vilios mėlynąją kortą. [žiūrėta: 2011 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.euro.lt/lt/naujienos/euras/naujienos/4452/>>

3.1.3. „Europos Sąjungos mėlynosios kortelės“ problemos

„Europos Sąjungos mėlynoji kortelė“ – tai leidimas su įrašu „Europos Sąjungos mėlynoji kortelė“, kuris suteikia aukštos kvalifikacijos darbuotojams teisę apsigyventi ir dirbti valstybės narės teritorijoje. Šiai „Mėlynajai kortai“ yra išskelti dideli tikslai ir uždaviniai, tačiau daugelis ekspertų neskuba džiaugtis priimta direktyva ir ją vertina ganėtinai santūriai.⁵⁶ Tokia ekspertų nuomonė susiformavo dėl to, kad direktyva iki galo neišsprendė aktualiausių problemos ir keliamo svarbiausio uždavinio – sumažinti administracinius formalumus aukštos kvalifikacijos darbuotojams iš trečiųjų šalių iki minimumo bei judėti laisvai visoje Europos Sąjungoje.

Statistika rodo, kad aukštos kvalifikacijos trečiųjų šalių piliečiai Europos Sąjungoje sudaro tik 0,9 % darbo rinkos, palyginus su 9,9 % Australijos, 7,3 % Kanados ir 3,5 % JAV statistiniais rodikliais. Tai labai mažas procentas. Todėl pagrindinis direktyvos priėmimo tikslas buvo padaryti Europos Sąjungos darbo rinką patrauklesnę aukštos kvalifikacijos piliečiams iš trečiųjų šalių ir atsilaikyti konkurencinėje kovoje dėl aukštos kvalifikacijos darbuotojų su Jungtinėmis Amerikos Valstijomis, Australija, Kanada ir kt.

Europos Sąjungos Komisija, siekdama harmonizuoti visų Europos Sąjungos valstybių migracijos teisinius santykius, susiaurino šio teisinio reguliavimo sritį iki „aukštos kvalifikacijos darbuotojų iš trečiųjų šalių imigracijos“, t. y. valstybėms patrauklios sferos, ir tokiu būdu tikėjosi, jog Europos valstybės be išlygų pritaris bendroms imigracijos taisyklėms ir procedūroms. Tačiau Europos Sąjungos Tarybai (t. y. šalių vyriausybės vadovams) nepavyko susitarti dėl kai kurių esminių aukštos kvalifikacijos darbuotojų judėjimo Europos Sąjungoje nuostatų.⁵⁷ Tam, kad Europos Sąjungos darbo rinka būtų patraukli aukštos kvalifikacijos darbuotojams iš trečiųjų šalių, yra būtinas teisinis mechanizmas, leidžiantis jiems, „Mėlynosios kortos“ gavimo procedūromis patekus į vieną Europos Sąjungos valstybę, nevaržomai judėti ir į kitas Europos Sąjungos šalis. Tačiau matome, kad priėmus direktyvos nuostatas, jog „Mėlynoji korta“ negalios visoje Europos Sąjungoje, o tai gerokai sumažina jos patrauklumą aukštos kvalifikacijos darbuotojams. Dabar dokumentas galios tik vienoje konkrečioje rinkoje ir

⁵⁶ Kova dėl protų: kvalifikuoti imigrantai galės gauti „mėlynąsias korteles“; Mėlynoji kortelė – Europos demografinės krizės sprendimo būdas? [žiūrėta: 2011 m. balandžio 9 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=IM-PRESS&reference=20081107FCS41562&language=LT#title4>>

⁵⁷ VALYS F. A., GYLYTĖ I. *Ne ES šalių aukštos kvalifikacijos specialistų įsidarbinimo galimybės Lietuvoje*. – Šiauliai: Lucilijus, 2009. P – 83.

suprantama, tokie papildomi formalumai riboja imigrantų galimybes ir „Mėlynąją kortą“ daro ne tokią patrauklią.

Didžiosios šalys, tokios kaip Danija, Jungtinė Karalystė ir Airija neprisijungė prie direktyvos priėmimo, todėl ši aplinkybė sumenkina „Mėlynosios kortos“ svarbą.

Kitas svarbus direktyvos tikslas buvo žinių apie naujų Europos sąjungos narių (įskaitant ir Lietuvos) darbo rinkas aukštos kvalifikacijos darbuotojams iš trečiųjų šalių suteikimas, t. y. tam tikra reklama ir informavimas apie juridines, ekonomines ir socialines galimybes kvalifikuotiems asmenims atvykti į šias šalis. Tačiau ši tikslą užgožė pats faktas, kad kvalifikuotas darbuotojas iš trečiųjų šalių ir bus informuotas apie galimybes atvykti į naująsias Europos sąjungos valstybes, automatiškai tai nepadarys tų valstybių šiuo atžvilgiu patrauklesnių. Todėl, siekiant pritraukti daugiau aukštos kvalifikacijos darbuotojų iš trečiųjų šalių, svarbiausias yra ne „Mėlynosios kortos“ direktyvos priėmimo faktas, o šiam tikslui konkrečios šalies nacionalinės teisinės sistemos koregavimas ir pritaikymas, tokiu būdu sukuriant aukštos kvalifikacijos darbuotojų imigracijai palankią socialinę ir ekonominę aplinką.

Visoms kilusioms problemoms išbristi iš dabartinės aklavietės patariama naudoti šiuos tris būdus:⁵⁸

- 1) skatinti bendradarbiavimo formas, kurios išsaugotų nacionalinį suverenitetą;
- 2) geriau išnaudoti vidaus darbo potencialą ir;
- 3) sukurti Europos Sąjungos švietimo rinkoje didelį potencialą užsienio piliečiams mokytis ir likti Europos Sąjungoje.

3.2. Aukštos kvalifikacijos užsieniečių įdarbinimo tvarka Lietuvoje

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. gruodžio 3 d. buvo patvirtintos Lietuvos imigracijos politikos gairės.⁵⁹ Gairėse numatyti šie pagrindiniai tikslai:

- 1) siekti, kad Lietuvoje nepristigtų darbo jėgos ir būtų išvengta neigiamo Lietuvos Respublikos gyventojų emigracijos ir senėjančios visuomenės poveikio valstybės ekonominei ir socialinei raidai bei viešiesiems finansams;

⁵⁸ PARKES, R.; ANGENENDT, S. The Blue Card Impasse. [žiūrėta: 2011 m. vasario 14 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.europeanunionbluecard.com>>

⁵⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1317 „Dėl Lietuvos imigracijos politikos gairių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2008, Nr. 143-5707.

- 2) užtikrinti veiksmingą imigracijos srautų valdymą ir užkirsti kelią nelegaliai imigracijai;
- 3) aktyviai ir kryptingai dalyvauti Europos Sąjungos imigracijos politikos formavimo procese bei plėsti politinį dialogą ir praktinį bendradarbiavimą migracijos klausimais su trečiosiomis šalimis, ypač Rytų kaimynystės valstybėmis ir valstybėmis, turinčiomis europinę perspektyvą.

Rengiant Lietuvos imigracijos politikos gaires ypatingas dėmesys buvo skiriamas siekiui pasitelkti aukštos kvalifikacijos darbo jėgą iš trečiųjų valstybių ir į tuos sektorius, kur sukuriama didžiausia vertė ir kurie gali auginti Lietuvos ekonomiką bei didinti jos konkurencingumą. Šios gairės šiuo metu yra pagrindinis ir vienintelis dokumentas, kalbant apie Lietuvos imigracijos politiką. Galime pastebėti, kad t. y. labiau politinis ir deklaratyvus dokumentas, kuris iki šiol netapo realia strategija, nes nenumatyti jokie gairių įgyvendinimo planai.

Lietuva siekia išsaugoti nacionalinę kompetenciją reguliuojant ekonominės migracijos apimtį ir aktyviai dalyvauja kuriant bendrą, Lietuvos interesus atitinkančią Europos Sąjungos migracijos politiką. Vis dėlto galima teigti, kad ne tiek nacionalinės Lietuvos iniciatyvos, kiek Europos Sąjungos direktyvos lemia naujų pagrindų, išduodant leidimus gyventi, atsiradimą Lietuvoje.

Aukščiau aptarta Europos Sąjungos Tarybos direktyva 2009/50/EB „Dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo sąlygų siekiant dirbti aukštos kvalifikacijos arba“ dar nėra perkelta į nacionalinę teisę, tačiau jau dabar matosi, kad bus įvesta nemažai naujovių. Kaip jau buvo minėta, šią direktyvą valstybėms narėms reikia įgyvendinti iki 2011 m. birželio 19 d. ir priimti nacionalinius teisės aktus, kurie būtini laikytis šioms direktyvos nuostatoms.

Šiuo metu Seimui jau yra pateikta Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ naujausia įstatymo redakcija.⁶⁰ Perkėlus direktyvą, atsiras viena bendra aukštos kvalifikacijos darbuotojų atvykimo procedūra. Iki šiol darbdaviai turi kreiptis dėl leidimų dirbti į darbo biržą, o užsieniečiai – į diplomatinės atstovybes užsienyje ar migracijos tarnybas Lietuvoje dėl leidimo laikinai gyventi išdavimo. Išnagrinėjus abu prašymus, išduodamas leidimas gyventi. Perkėlus direktyvą, bus kreipiamasi į vieną instituciją ir bus išduodamas vienas leidimas (aukščiau išnagrinėta „Mėlynoji kortelė“). Ši vieno langelio sistema ir trumpesni prašymų nagrinėjimo terminai (3 mėnesiai) paspartins aukštos kvalifikacijos darbuotojų atsivežimą.

⁶⁰ 2010 m. rugsėjo 1d. įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ pakeitimo įstatymo projektas (nauja redakcija). Nr. XIP-2360.

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad Lietuva savo teisės aktuose nėra tiksliai apibrėžusi sąvokų pagal kvalifikacijos laipsnius, t. y. nėra tikslų apibrėžimų, kas yra laikomas aukštos kvalifikacijos, kvalifikuotu, nekvalifikuotu / žemos kvalifikacijos darbuotoju. Tačiau Lietuvos darbo birža naudoja Statistikos departamento patvirtintą Lietuvos profesijų klasifikatorių, kuris parengtas pagal tarptautinius standartinius profesijų klasifikatorius ISCO-88 ir ISCO-88 (COM).⁶¹ Šis klasifikatorius reglamentuoja profesijų išdėstymą ir sandarą bei priskiriamus kvalifikacinius lygmenis ir yra taikomas tiek Lietuvos gyventojams, tiek į Lietuvą atvykstantiems užsieniečiams. Vadovaujantis ISCO-88 klasifikacija, visus darbuotojus užsieniečius galima suskirstyti pagal jų kvalifikacijos laipsnius.

Aukštos kvalifikacijos darbuotojais vadinami užsieniečiai, kurie priskiriami tarptautinio standartinio profesijų klasifikatoriaus 1-os pagrindinės grupės 12–13 pogrupiams⁶² ir 2-ai pagrindinei grupei (specialistai) arba tie, kurių numatomas mėnesinis darbo užmokestis ne mažesnis kaip trys paskutiniai paskelbti šalies ūkio vidutiniai mėnesiniai darbo užmokesčiai.⁶³ Būtina atkreipti dėmesį, kad Lietuvoje aukšta kvalifikacija matuojama ne tik pagal atliekamų pareigų sudėtingumą, funkcijų įvairovę bei išsilavinimą, bet ir pagal mokamą užmokestį.

Kvalifikuotais darbuotojais vadinami užsieniečiai, turintys profesiją, kuri patenka į 3–8 profesijų klasifikatoriaus grupes.⁶⁴

Nekvalifikuotais darbuotojais vadinami užsieniečiai, turintys 9 klasifikatoriaus grupei priskirtą profesiją (elementarių įgūdžių reikalaujančių profesijų atstovai).

Išnagrinėjus aukštos kvalifikacijos darbuotojo sąvoką reikėtų grįžti prie trečiųjų šalių aukštos kvalifikacijos darbuotojo įdarbinimo Lietuvoje reglamentavimo. Jų, kaip ir kitų užsieniečių, teisinę padėtį reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“. Tačiau detalesnę asmenų iš trečiųjų šalių tvarką reglamentuoja socialinės apsaugos ir darbo ministras savo 2009 m. rugpjūčio 14 d. įsakyme „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ Nr. A1-500⁶⁵. Šis tvarkos aprašas netaikomas Europos Sąjungos valstybės piliečiams bei jų šeimos nariams ir Europos laisvosios prekybos

⁶¹ Profesijų klasifikatorius. [žiūrėta: 2011 m. vasario 14 d.]. Prieiga per internetą <http://www.ldrmt.lt/assets/klasifikatorius/LPK%20pagal%20ISCO_%2008%20su%20prof%20pvz%2088.pdf>

⁶² Direktorai ir vyriausieji valdytojai bei individualių įmonių savininkai.

⁶³ Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 14 d. įsakymas nr. A1-500.

⁶⁴ Jaunesnieji tarnautojai, paslaugų sektoriaus darbuotojai ir parduotuvių bei turgaviečių darbuotojai, kvalifikuoti žemės ūkio ir žuvininkystės sektoriaus darbuotojai, amatininkai ir susiję prekybininkai, gamyklų ir mašinų operatoriai ir surinkėjai.

⁶⁵ Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2009, Nr. 98-4134.

asociacijos valstybių narių piliečiams, kurie naudojami laisvo asmenų judėjimo teise. Šiuo įsakymu taip pat patvirtinta aukštos kvalifikacijos asmenų įdarbinimo tvarka, kurioje numatyta, kad įdarbinant aukštos kvalifikacijos darbuotojus iš trečiųjų šalių, leidimas dirbti šiems asmenims išduodamas per trumpesnę laiką negu kitiems asmenims.

Užsienietis, kuris ketina dirbti Lietuvos Respublikoje, dar iki atvykimo į Lietuvą privalo įsigyti leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje (toliau – leidimas dirbti), išskyrus tam tikrus atvejus, kai užsienietis yra atleistas nuo pareigos įsigyti minėtą leidimą, arba, kai leidimas dirbti užsieniečiui, nustatytomis sąlygomis bei tvarka, gali būti išduotas, jam jau esant Lietuvos Respublikoje. Šie atvejai plačiau bus aptarti vėliau.

Leidimą dirbti užsieniečiui išduoda Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau vadinama – Lietuvos darbo birža). Užsienietis vienu metu gali turėti tik vieną leidimą dirbti, todėl, jei užsienietis jau turi galiojantį leidimą dirbti kitoje įmonėje, naujo darbdavio prašymas yra atmetamas kaip nenagrinėtinas. Lietuvoje yra nustatytas toks teisinis reguliavimas, jog aukštos kvalifikacijos asmenis iš trečiųjų šalių įdarbinti galima dviem būdais, t. y.:

- 1) pagal darbo sutartį, gavus leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje;
- 2) laikinai atsiųsto, komandiruito, asmens, kai jo nuolatinė darbo vieta yra užsienyje.

Aptarsime šiuos du būdus.

Užsieniečių įdarbinimas pagal darbo sutartį. Pagal šiuo metu Lietuvoje galiojantį teisinį mechanizmą darbdavys darbuotojus iš trečiųjų šalių gali pritraukti į Lietuvos darbo rinką tik tuose sektoriuose, kuriuose yra nustatytas vietinės ir kitų Europos Sąjungos šalių narių darbo jėgos trūkumas, įvertinant grįžtančios emigravusios ir vietinės darbo jėgos srautus. Toks darbuotojas gali būti įdarbinamas tik ribotam darbo sutarčių laikotarpiui, be aiškios perspektyvos buvusią darbo sutartį su šiuo darbuotoju pratęsti ar sudaryti naują. Toks reguliavimas turi dvi skirtingas puses – viena vertus, juo prioritetą teikiamas vietinių, o ne užsienio gyventojų įdarbinimui, tačiau, kita vertus, jis aiškiai riboja įmonių veiklos galimybes, užkertą kelią darbdaviui laisvai pasirinkti norimo darbuotojo kandidatūrą.

Kaip jau anksčiau buvo minėta, kad prieš įdarbinant užsienietį Lietuvoje, yra būtina pasirūpinti leidimu dirbti. Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakyme „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ 8 straipsnyje yra išskirti tam tikri atvejai (išimtys), kai leidimo dirbti nereikia. Taigi, užsieniečiui įsigyti leidimo dirbti nereikia esant šioms sąlygoms:

- 1) įregistavus įmonę Lietuvos Respublikoje kaip savininkui ir esant šios įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovui;
- 2) užsienietis yra įmonės, įregistruotos Lietuvos Respublikoje, kurios įstatinis kapitalas sudaro ne mažiau kaip 50 tūkst. litų, savininkas, bendraturtis arba vadovas ir jo buvimas yra būtinas, siekiant šios įmonės tikslų ir vykdant veiklą;
- 3) atvykstantis darbuotojas turi būti dirbęs pagal darbo sutartį užsienio juridiniame asmenyje ne trumpiau kaip vienerius metus ir buvo užėmęs vadovaujančias pareigas arba buvo specialistas, turintis žinių, ypač svarbių įmonės veiklai;
- 4) atvyksta vykdyti bendras su užsienio valstybėmis vyriausybines programas;
- 5) yra profesionalusis sportininkas ar treneris, sudaręs sportinės veiklos sutartį;
- 6) atvyksta į Lietuvos Respubliką mokslo ir studijų institucijose arba mokslinių tyrimų įstaigose vykdyti mokslinių tyrimų arba dirbti pedagoginį darbą;
- 7) yra tradicinės Lietuvos religinės bendrijos (bendruomenės) ar valstybės pripažintos religinės bendrijos narys, turintis atitinkamos religinės bendrijos (bendruomenės) vadovybės išduotą tarpininkavimo dokumentą;
- 8) yra Europos Sąjungos valstybės narės ilgalaikis gyventojas, kuris Lietuvos Respublikoje su leidimu dirbti ir leidimu laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje dirbo ir gyveno 1 metus ir kuris nori dirbti pagal darbo sutartį.

Apraše yra išvardinta daugiau atvejų, nereikalaujančių leidimo dirbti.

Sekantis etapas yra kai darbdavys, nesant Lietuvos Respublikoje specialisto, atitinkančio darbdavio keliamus kvalifikacinius reikalavimus turi pirmiausia kreiptis į teritorinę darbo biržą ir užregistruoti laisvą darbo vietą.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog darbdavio prašymas išduoti leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje užsieniečiui apskritai nenagrinėjamas, jeigu jis prieš mėnesį iki prašymo pateikimo teritorinei darbo biržai teisės aktų nustatyta tvarka neužregistravo laisvos darbo vietos, arba, kaip minėta, užsienietis jau turi galiojantį leidimą dirbti kitoje įmonėje. Tad darbdavys, ketinantis įdarbinti savo įmonėje užsienietį, prieš kreipdamasi į darbo biržą su prašymu išduoti jam leidimą dirbti, būtinai prieš mėnesį turi būti įregistravęs laisvą darbo vietą teritorinėje darbo biržoje bei įsitikinti, ar potencialus

darbuotojas neturi galiojančio leidimo dirbti kitoje Lietuvos įmonėje. Reikalavimas registruoti laisvą darbo vietą netaikomas įmonei, priimančiai atsiųstą laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką užsienietį, ir darbdaviui, kuris nori įdarbinti užsienietį kaip stažuotoją ar praktikantą.

Praėjus mėnesiui po to, kai buvo įregistruota laisva darbo vieta ir neatsirado reikiamos kvalifikacijos specialisto (Lietuvos Respublikos piliečio ar Europos Sąjungos valstybės narės piliečio), kuris patenkintų darbdavio poreikius bei lūkesčius, darbdavys gali kreiptis į teritorinę darbo diržą su nustatytos formos prašymu dėl leidimo dirbti užsieniečiui išdavimo.

Norint įdarbinti užsienietį pagal darbo sutartį, teritorinei darbo biržai, be jau minėto prašymo, reikia pateikti šiuos dokumentus:⁶⁶

- 1) užsienio valstybės piliečio paso ar jį atitinkančio dokumento, skirto vykti į užsienio valstybę bei pripažinto Lietuvos Respublikoje, kopija;
- 2) užsieniečio diplomo ar kito dokumento, patvirtinančio asmens kvalifikaciją, kopija;
- 3) kompetentingos institucijos sprendimo dėl asmens profesinės kvalifikacijos pripažinimo, jeigu profesija reglamentuojama Lietuvos Respublikoje, kopija;
- 4) jei profesija nereglamentuojama Lietuvos Respublikoje, bet yra reikalaujama turėti aukštąjį išsilavinimą, darbdavys taip pat turi pateikti studijų kokybės vertinimo centro išduota pažyma dėl kvalifikacijos įvertinimo;
- 5) užsieniečio 2 metų darbo patirtį (stažą) pagal turimą profesinę kvalifikaciją per 3 praėjusius metus patvirtinančio dokumento kopija. Šis reikalavimas netaikomas, jeigu kreipiamasi Leidimo dirbti užsieniečiui, jam esant Lietuvos Respublikoje, išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2004 m. rugsėjo 28 d. įsakymo Nr. A1-223/IV-310, 2.3 punkte nustatytu atveju ir Lietuvos Respublikoje rezidentūroje studijuojantiems užsieniečiams;
- 6) užsieniečio kvalifikacijos tobulinimą pagal turimą profesinę kvalifikaciją patvirtinančių dokumentų kopijos (jeigu tobulino kvalifikaciją);
- 7) darbdavio pasirašyta pažymą, kurioje nurodoma informacija apie:
 - a. būtinumą įdarbinti užsienietį;

⁶⁶ Valstybės žinios, 2009, Nr. 98-4134, 8 str. 11.1-11.9 d.

- b. darbuotojų atleidimus per 6 mėnesius iki kreipimosi dėl leidimo dirbti išdavimo (atleidimo iš darbo priežastis, atleistų darbuotojų kvalifikaciją ir darbo funkcijas);
 - c. darbdavys neturi galiojančios administracinės nuobaudos pagal Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 206³ straipsnį;
- 8) išduoto leidimo dirbti kopija ir darbdavio pažyma apie užsieniečio darbą toje darbovietėje, nurodant darbuotojo darbo funkciją, darbo užmokesčio dydį, apskaičiuotų ir sumokėtų mokesčių bei valstybinio socialinio draudimo įmokų dydį už visą užsieniečio dirbtą laikotarpį, jeigu kreipiamasi Leidimo dirbti užsieniečiui, jam esant Lietuvos Respublikoje, išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2004 m. rugsėjo 28 d. įsakymo Nr. A1-223/IV-310 2.4 punkte nustatyta tvarka.

Visi išvardyti užsienio valstybių dokumentai turi būti nustatyta tvarka legalizuoti ar patvirtinti pažyma (Apostille). Dokumentų, sudarytų ne lietuvių kalba, vertimas į lietuvių kalbą turi būti patvirtintas jį atlikusio vertėjo parašu.

Teritorinė darbo birža ne vėliau kaip per 21 kalendorinę dieną, o dėl aukštos profesinės kvalifikacijos darbuotojo arba kurio numatomas mėnesinis darbo užmokestis ne mažesnis kaip 3 paskutiniai paskelbti šalies ūkio vidutiniai mėnesiniai darbo užmokesčiai - ne vėliau kaip per 14 kalendorinių dienų nuo nurodytų dokumentų gavimo dienos pateikia Lietuvos darbo biržai išvadą dėl leidimo dirbti užsieniečiui išdavimo. Darbdavio prašymas išduoti leidimą dirbti užsieniečiui turi būti išnagrinėtas ne vėliau kaip per 20 kalendorinių dienų, o dėl aukštos kvalifikacijos darbuotojo - ne vėliau kaip per 10 kalendorinių dienų nuo jo gavimo Lietuvos darbo biržoje. Iš viso leidimai dirbti aukštos kvalifikacijos darbuotojams išduodami per 24 kalendorines dienas (kitiems darbuotojams – per 41).

Įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties numato, kad jeigu užsienietis nori atsivežti savo šeimą, jis turi būti pragyvenęs Lietuvos Respublikoje pastaruosius 2 metus, turėti ne mažiau kaip vienus metus galiojantį leidimą laikinai gyventi ir turėti pagrįstas perspektyvas įgyti teisę nuolat gyventi Lietuvoje. Toks griežtas šeimos susijungimo darbuotojams užsieniečiams reglamentavimas šeimų susijungimą daro beveik neįmanomą. Aukštos kvalifikacijos užsieniečiams taip pat taikoma bendra šeimos susijungimo tvarka ir galimybių atsivežti savo šeimos narius jie beveik neturi. Išimtis

taikoma tik asmenims, kurių gaunamas darbo užmokestis yra ne mažesnis kaip 3 paskutiniai paskelbti šalies vidutiniai mėnesiniai darbo užmokesčiai, bei asmenims, atvykusiems dėstyti pagal Lietuvos Respublikos tarptautines sutartis arba pagal Europos Sąjungos akademinų mainų su trečiosiomis valstybėmis programas. Šie asmenys šeimos narius gali atsivežti, jeigu turi galiojantį leidimą laikinai gyventi⁶⁷.

Būtina pastebėti, kad teisinis reguliavimas, palengvinęs šeimos susijungimą aukštos kvalifikacijos darbuotojams, Lietuvoje įsigaliojo nuo 2009 m. liepos 22 d., kai buvo priimtos Užsieniečių teisinės padėties įstatymo pataisos.⁶⁸ Nors toks siūlymas buvo pateiktas 2008 metais, tačiau tada jam nebuvo pritarta.⁶⁹ Darbdavių organizacijos aštriai kritikavo tokį teisinį reguliavimą, kai šeimos nariai net dvejus metus negali atvykti gyventi pas Lietuvoje dirbančius užsienio šalių aukštos kvalifikacijos specialistus bei įmonių vadovus. Lietuvos Respublikos Seimas šį klausimą buvo priverstas svarstyti dar kartą, nes Respublikos Prezidentas 2008 m. birželio 18 d. dekretu Seimui pateikė Užsieniečių teisinės padėties įstatymo pataisų projektą, siūlydamas supaprastinti reikalavimus užsieniečiams atsivežti šeimos narius ir taip sudaryti palankesnes sąlygas verslui kurti bei plėtoti, didinti įmonių galimybes pritraukti trūkstamų specialistų.⁷⁰

Komanduruoto užsieniečio įdarbinimas Lietuvoje, kai jo nuolatinė darbo vieta yra užsienyje. Lietuvos Respublikoje įregistruotai įmonei, įstaigai, organizacijai ar Lietuvos Respublikoje įregistruotam užsienio juridinio asmens filialui ar atstovybei, siekiant efektyviai formuoti savo žmogiškąjį kapitalą, gali atsirasti poreikis priimti atsiųstą laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką užsienietį, kurio nuolatinė darbo vieta yra užsienyje, t. y. komanduruotą darbuotoją trečiosios šalies. Šiuo atveju užsieniečio įdarbinimo tvarka šiek tiek skiriasi nuo tos tvarkos, pagal kurią darbinamas užsienietis pagal darbo sutartį.

Norint įdarbinti komanduruotą užsienio darbuotoją netaikomas reikalavimas prieš tai įregistruoti laisvą darbo vietą. Šiuo atveju skiriasi ir teritorinei darbo biržai prašomų pateikti dokumentų sąrašas bei forma. Lietuvos įmonė, priimanti atsiųstą laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką užsienietį, kurio nuolatinė darbo vieta yra užsienyje, turi pateikti teritorinei darbo biržai nustatytos formos prašymą. Prie šio prašymo taip pat pridedama:

⁶⁷ Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“. Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2539, 43 str. 6 d. 2 ir 4 punktai.

⁶⁸ Valstybės žinios, 2009, nr. 93-3984.

⁶⁹ Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. sausio 29 d. posėdžio (378) ir 2008 m. vasario 1 d. posėdžio (383) stenogramos.

⁷⁰ SIPAVIČIENĖ, A.; JERŠOVAS, M. *Darbo jėgos migracija: poreikis ir politika lietuvoje*. Tarptautinė migracijos organizacija. Vilnius, 2010, p. 39.

- 1) sutartis dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo, sudaryta tarp įmonės ir užsienio valstybės įmonės, siunčiančios darbuotoją (jei tokia sutartis privaloma sudaryti);
- 2) užsienio valstybės juridinio asmens registracijos pažymėjimo ar išrašo iš užsienio valstybės registro kopija;
- 3) vykdomo projekto detalus aprašymas su paaiškinimu, kodėl šiam projektui vykdyti yra pasirinktos užsienio įmonės paslaugos ir koku tikslu planuojama priimti atsiunčiamą užsienietį;
- 4) užsienio valstybės piliečio paso ar jį atitinkančio dokumento, skirto vykti į užsienio valstybę bei pripažinto Lietuvos Respublikoje, kopija;
- 5) užsieniečio darbo sutarties siunčiančioje įmonėje kopija;
- 6) užsienio valstybės kompetentingos institucijos ar įmonės pažyma, patvirtinanti, kad užsienietis yra apdraustas socialiniu draudimu siunčiančioje įmonėje;
- 7) užsieniečio diplomo ar kito dokumento, patvirtinančio asmens kvalifikaciją, kopija.

Visi išvardyti dokumentai taip pat turi būti nustatyta tvarka legalizuoti ar patvirtinti pažyma (Apostille) bei jei reikalingas vertimas, jis turi būti patvirtintas jį atlikusio vertėjo parašu.

Teritorinė darbo birža ne vėliau kaip per 10 kalendorinių dienų nuo šių nurodytų dokumentų gavimo dienos pateikia Lietuvos darbo biržai išvadą dėl leidimo atsiųstam laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką užsieniečiui išdavimo. Įmonės prašymas išduoti leidimą atsiųstam laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką užsieniečiui turi būti išnagrinėtas ne vėliau kaip per 10 kalendorinių dienų nuo jo gavimo Lietuvos darbo biržoje.

Apibendrinus komandiruito užsieniečio įdarbinimą Lietuvoje, galima pasakyti, kad įdarbinimas yra paprastesnis, greitesnis ir tokie užsieniečiai gali likti Lietuvoje net iki dvejų metų (leidimas dirbti išduodamas metams, bet esant gamybiniam būtinumui gali būti pratęstas dar metams). Jie užima darbo vietas Lietuvoje, t. y. konkuruoja su Lietuvos darbuotojais.

3.3. Trūkstamų profesijų užsieniečių įdarbinimo tvarka Lietuvoje

2010 m. liepos 2 d. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-322 buvo patvirtintas profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašas pagal ekonominės veiklos rūšis 2010 m. II pusmečiui.⁷¹ Šiame įsakyme nustatoma, kokių profesijų asmenims gali būti išduodami leidimai dirbti Lietuvoje, t. y. nustatoma, kokių profesijų darbuotojų trūksta ir šis trūkumas riboja įmonės veiklos galimybes.

Pagal šiuo metu Lietuvoje galiojančius teisės aktus darbdavys darbuotojus iš trečiųjų šalių gali pritraukti į Lietuvos darbo rinką tik tuose sektoriuose, kuriuose yra nustatytas vietinės ir kitų Europos Sąjungos šalių narių darbo jėgos trūkumas, įvertinant grįžtančios emigravusios ir vietinės darbo jėgos srautus. Toks darbuotojas gali būti įdarbinamas tik ribotam darbo sutarčių laikotarpiui, be aiškios perspektyvos buvusią darbo sutartį su šiuo darbuotoju pratęsti ar sudaryti naują. Toks reguliavimas turi dvi skirtingas puses – viena vertus, juo prioritetą teikiamas vietinių, o ne užsienio gyventojų įdarbinimui, tačiau, kita vertus, jis aiškiai riboja įmonių veiklos galimybes, užkertą kelią darbdaviui laisvai pasirinkti norimo darbuotojo kandidatūrą.

Kadangi darbdaviai paprastai patys inicijuoja kvalifikuotų darbuotojų iš trečiųjų šalių pritraukimą į savo įmones, tai būtent darbdavys pagal galiojančią teisinę reguliavimą yra tas subjektas, kuris rūpinasi būtiniais užsieniečio įdarbinimo dokumentais.

Užsieniečiai, turintys Lietuvoje trūkstamą specialybę ir gavę leidimą dirbti, į Lietuvą gali atvykti nedelsdami su nacionaline D viza⁷², o leidimą gyventi gali gauti jau būdami Lietuvoje. Nacionalinė D viza yra išduodama per 10 darbo dienų, todėl įdarbinimo procedūra sutrumpėja nuo 7 - 8 iki 2 - 3 mėn. Vis dėlto darbdavys vistiek privalo laisvą darbo vietą įregistruoti vietinėje darbo biržoje prieš mėnesį norėdamas pradėti užsieniečio įdarbinimo procedūrą.

Pagrindinis metodas darbo trūkumui įvertinti yra registruotos darbo pasiūlos (bedarbių) ir paklausos (laisvų darbo vietų) analizė. Sudarant trūkstamų profesijų sąrašą, atsižvelgiama į šiuos kriterijus:⁷³

⁷¹ Žr. priedą Nr. 2.

⁷² 2009 m. kovo 17 d. vidaus reikalų ministro ir užsienio reikalų ministro įsakymas „Dėl dokumentų vizai gauti pateikimo, vizos išdavimo, taip pat ir vizos išdavimo pasienio kontrolės punktuose, buvimo Lietuvos Respublikoje turint vizą laiko pratęsimo, vizos panaikinimo, kelionių organizatorių ir kelionių agentūrų akreditavimo taisyklių patvirtinimo“ pakeitimo, Žin., 2009, nr. 1V-109/V-51.

⁷³ SIPAVIČIENĖ, A.; JERŠOVAS, M. *Darbo jėgos migracija: poreikis ir politika lietuvoje*. Tarptautinė migracijos organizacija. Vilnius, 2010, p. 36.

- 1) didelė darbo jėgos paklausa: darbo jėgos paklausa 2 kartus viršija darbo pasiūlą;
- 2) sunkiai užpildomos darbo vietos: darbo vieta neužimta daugiau kaip 3 mėnesius arba nebuvo darbo jėgos pasiūlos, atitinkančios kvalifikacinius reikalavimus, daugiau kaip 3 mėnesius;
- 3) Lietuvoje dirbančių užsieniečių profesijų analizė.

Pasak A. Sipavičienės rengiant šį sąrašą, vertinami ne tik bendri parametrai, bet ir individualūs teritoriniai bei ekonominės veiklos rodikliai. Šalia profesijos pavadinimo nurodoma ekonominė veikla, kur trūkumas pasireiškia.

Prieš parengdami trūkstamų darbuotojų sąrašą, darbo biržos atstovai susitinka su darbdavių asociacijų nariais. Susitikimų metu šie nariai išdėsto savo poziciją dėl tam tikrų profesijų atstovų trūkumo jų atstovaujamuose sektoriuose. Susitikimų metu aptariami svarbiausi trūkstamoms profesijoms keliami reikalavimai, analizuojamos galimybės organizuoti bedarbiams profesinius mokymus ir taip parengti reikalingos kvalifikacijos darbuotojus. Susitikimuose dalyvauja ir profesinių sąjungų atstovai, jie tai pat pareiškia savo nuomonę dėl trūkstamų darbuotojų sąrašo.

Kyla klausimas, kas patenka į sąrašą? Sąrašo sudarymo procedūra lemia, kad į šį sąrašą papuola daugiausia tų profesijų atstovai, kurių reikia stambiojo verslo poreikiams tenkinti ir kurių trūkumo negali kompensuoti vietinė darbo jėga.

Darbdaviui nusprendus atleisti užsienietį iš užimamų pareigų, darbdavys privalo per 3 kalendorines dienas raštu apie tai pranešti Lietuvos darbo biržai ir pateikti leidimą dirbti. Kai darbo santykiai nutrūksta su užsienyje esančiu darbdaviu, kuris buvo atsiuntęs užsienietį laikinai dirbti į Lietuvą ar atlikus darbus (paslaugas) anksčiau iki sutartyje dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo numatyto termino, įmonė taip pat privalo per 3 kalendorines dienas raštu pranešti Lietuvos darbo biržai ir pateikti leidimą dirbti.

Reikėtų paminėti, kad užsieniečiams yra taikomos visos garantijos, kylančios iš darbo sutarties, kaip ir bet kuriam kitam pagal darbo sutartį Lietuvoje dirbančiam asmeniui.

3.4. Nelegalus užsieniečių darbas

Užsieniečių nelegalus darbas yra ypatingai aktuali ir opi problema augančiose valstybių ekonomikose. Tai sudėtingas reiškinys, kuris pasireiškia ne tik Lietuvoje, bet ir kitose Europos Sąjungos valstybėse. Nelegalų darbą, tuo pačiu ir užsieniečių nelegalų darbą, veikia įvairūs ekonominiai, socialiniai, reguliavimo ir kultūriniai veiksniai, kurie gali pasireikšti vienoje valstybėje, o kitoje valstybėje nelegalus darbas įgauna augimą.

Pirmiausiai reikėtų išsiaiškinti nelegalaus darbo sąvoką. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98 straipsnį nelegaliu darbu laikomas dirbtas ar dirbamas darbas, kai, esant numatytiems darbo sutarties požymiams, įstatymo nustatyta tvarka darbo sutartis neįforminta, taip pat darbas, dirbamas užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės nesilaikant jiems teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos.

Darbo sutarties su užsieniečiu sudarymas yra griežtai reglamentuotas. Kaip jau buvo anksčiau minėta užsieniečių įdarbinimo tvarką reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“, Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 14 d. įsakymas nr. A1-500, Europos Sąjungos teisės aktai bei kiti tarptautiniai susitarimai. Taigi, užsienietis, kuris ketina dirbti Lietuvoje, turi gauti leidimą dirbti Lietuvoje. Yra aukščiau darbe aptarti atvejai, kada užsienietis yra atleistas nuo pareigos įsigyti leidimą, tačiau visais kitais atvejais leidimą dirbti privalo gauti iki atvykimo į Lietuvos Respubliką. Pavyzdžiui, su užsieniečiu sutartis turi būti sudaryta tik po to, kai gautas Lietuvos darbo biržos išduodamas leidimas dirbti. Pagal pavyzdinę formą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės⁷⁴ sudaryta darbo sutartis turi būti pateikta Lietuvos darbo biržai. Kiti atvejai paminėti įstatyme „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 64 straipsnyje, kur užsieniečio darbas arba užsiėmimas kita veikla Lietuvos Respublikoje laikomi neteisėtais, neatsižvelgiant į tai, ar gaunama pajamų, ar ne, jeigu jis:

- 1) dirba be leidimo dirbti ir (arba) darbo sutarties ir leidimo laikinai gyventi ar vizos, kai juos būtina turėti;
- 2) užsiima kita veikla, kuriai neturi leidimo, jei būtina jį turėti, ir neturi leidimo laikinai gyventi ar vizos;
- 3) studijuoja, mokosi švietimo įstaigoje, stažuoja, dalyvauja kvalifikacijos kėlimo kursuose ar profesiniuose mokymuose be leidimo laikinai gyventi ar vizos.

⁷⁴ Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimas dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo. Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412.

Taigi darbas yra pripažįstamas nelegaliu, jeigu dirbamas užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos. Pripažinus, kad užsienietis dirba nelegalų darbą, su juo sutartis turi būti iškart nutraukta pagal Darbo kodekso 139 str. 2 d., įstatymus pažeidę darbdaviai arba jų atstovai traukiami drausminėn arba administracinėn atsakomybėn.

Apibendrinus užsieniečių nelegalų darbą, galime daryti išvadą, jog užsieniečių įdarbinimo tvarkos nesilaikymas, nesvarbu, ar tai būtų darbo sutarties formalumų nesilaikymas, ar tai negautas leidimas dirbti ar gyventi, gali būti pripažintas nelegaliu darbu.

Šiuo metu yra paruoštas įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ pakeitimo projektas kovojant su neteisėtai šalyje esančiu užsieniečių įdarbinimu. Šį pasikeitimą paskatino Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2008/115/EB „Dėl bendrų nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių grąžinimo standartų ir tvarkos valstybėse narėse“⁷⁵ ir Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2009/52/EB kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai.⁷⁶ Jomis numatomos naujovės, kurios siejamos su įpareigojimu darbdaviams apmokėti nelegaliai dirbusių užsieniečių išsiuntimo iš Lietuvos išlaidas bei yra numatoma galimybė nelegalaus darbo aukoms pasilikti Lietuvos Respublikoje tol, kol jos bendradarbiauja su ikiteisminio tyrimo įstaigomis ar teismu.

Apibendrinant šias naujoves, manytina, kad bus pasiekta geresnių rezultatų kovojant su nelegaliu darbu ir su neteisėtu Lietuvos Respublikoje esančiu užsieniečių įdarbinimu.

⁷⁵ 2008 m. gruodžio 16 d. Tarybos direktyva 2008/115/EB dėl bendrų nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių grąžinimo standartų ir tvarkos valstybėse narėse // OL L 348, 2008 12 24.

⁷⁶ 2009 m. birželio 18 d. Tarybos direktyva 2009/52/EB kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai // OL L 168, 2009 06 30.

IŠVADOS

1. Užsieniečių įdarbinimo Lietuvoje klausimai šiandien aktualūs dėl kelių priežasčių - visų pirma, Lietuvai esant Europos Sąjungos nare, kitų Europos Sąjungos valstybių narių piliečiai yra labiau suinteresuoti atvykti dirbti į Lietuvą, kita priežastis yra nenutrūkstanti Lietuvos gyventojų emigracija ir šio reiškinio nulemta darbo jėgos stoka.

2. Būtina aiškiai suformuluoti užsieniečio ir Europos Sąjungos piliečio sąvokas, nes skirtingas jų vartojimas įneša painiavos. Siūloma Lietuvos Respublikos įstatyme pakeisti Europos Sąjungos valstybės narės piliečio sąvoką. Apibrėžimas galėtų būti toks: „Europos Sąjungos valstybės narės pilietis – tai asmuo, turintis vienos iš Europos Sąjungos valstybių narių pilietybę.“

3. Direktyva 2004/38/EB įsigaliojusi 2006 m. balandžio 30 d. svarbi tuo, jog pakeitė anksčiau galiojusias devynias direktyvas nuo 1964 iki 1993 metų, reguliuojančias asmenų judėjimą Europos Sąjungos teritorijoje. Galima sakyti, jog šia direktyva buvo siekiama susisteminti bei peržiūrėti bendrijos instrumentus, tam, kad būtų paprasčiau jais naudotis – tai padėjo įtvirtinti laisvo asmenų judėjimo teisę Europos Sąjungos piliečiams bei jų šeimos nariams. Taip pat palengvinamas laisvo asmenų judėjimo teisės įgyvendinimas.

4. Trečiųjų šalių piliečių apsigyvenimas Europos Sąjungoje problemiškesnis lyginant su Europos Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių apsigyvenimu valstybėse narėse. Trečiųjų šalių piliečių apsigyvenimo galimybės ribojamos įvairių sąlygų išpildymu: reikalavimai turėti gyvenamąjį plotą, taip pat pastovių ir reguliarių pajamų, sveikatos draudimą. Taip pat turi atitikti keliamas valstybių narių integracines sąlygas.

5. Aukštos kvalifikacijos darbuotojų iš trečiųjų šalių atvykimą ir įsidarbinimą reglamentuojančių normų ir teisinių institutų gausa. Iš vienos pusės aplinkybė, jog aukštos kvalifikacijos pilietis iš trečiųjų šalių turi didelį pasirinkimą teisinių mechanizmų, leidžiančių atvykti ir dirbti Europos Sąjungoje, yra teigiama. Toks asmuo gali kreiptis į atsakingas Europos Sąjungos valstybių institucijas dėl „Mėlynosios kortos“ išdavimo, „ilgalaikio gyventojų“ statuso gavimo, pilietybės suteikimo ir t. t. Tačiau, kita pusė, šiuos santykius reglamentuojančių teisės normų gausa sukelia daug painumo ir neapibrėžtumo. Siūloma persvarstyti Lietuvos imigracijos politikos principus, įtraukiant ir pasiūlos elementą, t. y. leisti ypač aukštos kvalifikacijos darbuotojams atvykti į šalį ir kurį laiką ieškoti darbo vietos ar bandyti kurti savo verslą, taip pat aktyviau pritraukti užsienio šalių studentus, baigusius aukštojo mokslo studijas Lietuvoje. Tai Lietuvai padėtų prisitraukti aukštos kvalifikacijos darbuotojų ir specialistų.

6. Užsienio valstybių piliečių ir asmenų be pilietybės dirbamas darbas, nesilaikant jiems norminių teisės aktų nustatytos įsidarbinimo tvarkos, laikomas nelegaliu ir sąlygoja priverstinį darbo sutarties su užsieniečiu nutraukimą, o įstatymus pažeidę darbdaviai arba jų atstovai traukiami drausminėn arba administracinėn atsakomybėn. Siūloma sudaryti galimybes reikalingiems darbo imigrantams į Lietuvą atvykti lengvai ir kartu imtis priemonių užkirsti kelią neteisėtai imigracijai ir neteisėtam užsieniečių darbui.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

I. NORMINĖ LITERATŪRA

1. Europos Sąjungos teisės aktai

- 1.1. Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis // Valstybės žinios, 2004, Nr. 2-2.
- 1.2. 1998 m. spalio 15 d. Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 1612/68 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje // OL L 257, 1968.
- 1.3. 2004 m. balandžio 29 d. Tarybos direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje // OL L 158, 2004 04 30, 2 str. 1 d.
- 1.4. 1990 m. Konvencija dėl Šengeno susitarimo įgyvendinimo 1985 m. birželio 14 d. sudaryto tarp Beneliukso ekonominės sąjungos valstybių, Vokietijos Federacinės Respublikos ir Prancūzijos Respublikos vyriausybių, dėl laipsniško jų bendrų sienų kontrolės panaikinimo // O J L 239, 2000 09 22, 1 str.
- 1.5. 2006 m. kovo 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 562/2006 nustatantis taisyklių, reglamentuojančių asmenų judėjimą per sienas, Bendrijos kodeksą (Šengeno sienų kodeksas) // OL L 105, 2006 4 13, 2 str.
- 1.6. 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/38/EB 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 L 158.
- 1.7. Tarybos reglamentas, nustatantis trečiųjų šalių, kurių piliečiai, kirsdami išorines sienas privalo turėti vizas, ir trečiųjų šalių, kurių piliečiams toks reikalavimas netaikomas, sąrašus (EB) Nr. 539/2001. // OL L 81, 2001 03 15, p 1-7.
- 1.8. 2009 m. gegužės 28 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 444/2009 iš dalies keičiantis Tarybos reglamentą (EB) Nr. 2252/2004 dėl valstybių narių išduodamų pasų ir kelionės dokumentų apsauginių savybių ir biometrikos standartų // O L 142, 2009 06 06.
- 1.9. 1994 m. birželio 20 d. Tarybos rezoliucija Nr. C274/03 dėl trečiųjų valstybių piliečių, atvykstančių dirbti, įleidimo į valstybių narių teritoriją apribojimo.
- 1.10. 2003 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyva 2003/86/EB dėl teisės į šeimos susijungimą // OL L 251, 2003 10 03, 8 str.

- 1.11. 1994 m. lapkričio 30 d. Tarybos rezoliucija Nr. C274/07 dėl trečiųjų valstybių piliečių, kurie verčiasi savarankiškai dirbančių asmenų veikla, įleidimo į valstybių narių teritoriją apribojimo.
- 1.12. 1996 m. rugsėjo 27 d. Tarybos rekomendacija Nr. C304/01 dėl kovos su neteisėtu trečiųjų šalių piliečių įdarbinimu.
- 1.13. 2009 m. gegužės 25 d. Tarybos direktyva 2009/50/EB dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo sąlygų siekiant dirbti aukštos kvalifikacijos darbu// OL L 155, 2009 06 18.
- 1.14. 2009 m. birželio 18 d. Tarybos direktyva 2009/52/EB kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai // OL L 168, 2009 06 30.
- 1.15. 2008 m. gruodžio 16 d. Tarybos direktyva 2008/115/EB dėl bendrų nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių grąžinimo standartų ir tvarkos valstybėse narėse // OL L 348, 2008 12 24.

2. Lietuvos Respublikos teisės aktai

- 2.1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
- 2.2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74 – 2262.
- 2.3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
- 2.4. Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539.
- 2.5. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas. Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2406.
- 2.6. Įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 2, 4, 5, 8, 10, 11, 21, 26, 34, 35, 43, 45, 51, 53, 62, 63, 64, 80, 81, 93, 101, 102, 106, 125 ir 140(1) straipsnių pakeitimo bei papildymo ir Įstatymo papildymo 141(1) straipsniu Įstatymas. Valstybės žinios. 2009, Nr. 93-3984.
- 2.7. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas. 2009, Nr. A1-500.
- 2.8. Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2007 m. spalio 25 d. įsakymo Nr. 1V-369 „Dėl Pažymos Europos Sąjungos valstybės narės piliečio teisei nuolat gyventi Lietuvos Respublikoje patvirtinti išdavimo tvarkos aprašo ir Europos Sąjungos valstybės narės piliečio šeimos nario leidimo gyventi Lietuvos Respublikoje išdavimo, pratęsimo ir panaikinimo Europos Sąjungos valstybės

narės piliečio šeimos nariams, kurie nėra Europos Sąjungos valstybės narės piliečiai, tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo. Valstybės žinios, 2009, Nr. 52-2071.

- 2.9. 2010 m. rugsėjo 1d. įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ pakeitimo įstatymo projektas (nauja redakcija). Nr. XIP-2360.
- 2.10. Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. sausio 29 d. posėdžio (378) ir 2008 m. vasario 1 d. posėdžio (383) stenogramos.

II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

1. Knygos

- 1.1. BUŽINSKAS G.; DAMBRAUSKIENĖ G.; DAVULIS T.; et al. *Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras*. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004.
- 1.2. DAVULIS, T.; *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
- 1.3. MAYHEW A. *Europos Sąjungos plėtra: derybos su Vidurio ir Rytų Europos šalimis*. – Vilnius: Eugrimas, 2001. P 23 -24.
- 1.4. NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; et al. *Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso komentaras*. Tomas I. Vilnius: Justitia, 2003.
- 1.5. PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008.
- 1.6. TATHAM, A. *Europos Sąjungos teisė*. Vilnius: Eugrimas, 1999, p. 173.
- 1.7. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
- 1.8. VĖGĖLĖ, I. *Europos sąjungos teisė. Vidaus rinkos laisvės, konkurencija ir teisės derinimas*. Vilnius: Registrų centras, 2011.
- 1.9. ŽIBAS, K. *Tarptautinė migracija Lietuvoje: problematika ir sąvokos*. Vilnius: Eugrimas, 2009, p. 7.

2. Moksliniai straipsniai

- 2.1. DAUKŠIENĖ, I. Laisvas darbuotojų judėjimas – diskriminacijos pilietybės pagrindu draudimas. *Jurisprudencija*, 2003, t. 44(36).
- 2.2. KRIŠČIŪNAS, M. Užsieniečio įdarbinimas: praktiniai aspektai ir problemos. *Juristas*. 2004, Nr. 2. p. 32-38.

- 2.3. UNZĖNAS, B. Užsieniečių įsidarbinimo Lietuvoje reglamentavimo raida ir perspektyvos. *Jurisprudencija*. 2002, t. 25 (17). p. 147.
- 2.4. VILKAITYTĖ, M. Užsieniečių įdarbinimo Lietuvoje tvarka ir problemos. *Teisė*, 2008, Nr. 67.
3. Interaktyvūs šaltiniai
- 3.1. ES kvalifikuotus imigrantus vilios mėlyną korta. [žiūrėta: 2011 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.euro.lt/lt/naujienos/euras/naujienos/4452/>>.
- 3.2. [žiūrėta: 2011 m. balandžio 8 d.]. Prieiga per internetą http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Puslapiai/uzsienieciu_idarbinimas.aspx
- 3.3. Kova dėl protų: kvalifikuoti imigrantai galės gauti „mėlynąsias korteles“; Mėlynoji kortelė – Europos demografinės krizės sprendimo būdas? [žiūrėta: 2011 m. balandžio 9 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=IM-PRESS&reference=20081107FCS41562&language=LT#title4>>
- 3.4. SIPAVIČIENĖ, A.; JERŠOVAS, M. Darbo jėgos migracija: poreikis ir politika Lietuvoje. Tarptautinė migracijos organizacija. Vilnius, 2010, p. 39.
- 3.5. VALYS F. A., GYLYTĖ I. Ne ES šalių aukštos kvalifikacijos specialistų įsidarbinimo galimybės Lietuvoje. – Šiauliai: Lucilijus, 2009. P – 5.
- 3.6. PARKES, R.; ANGENENDT, S. The Blue Card Impasse. [žiūrėta: 2011 m. vasario 14 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.europeanunionbluecard.com>>.

III. TEISMŲ PRAKTIKA

1. ETT 1964 m. kovo 19 d. sprendimas byloje Nr. 75/63 Unger.
2. ETT 1974 m. gruodžio 4 d. sprendimas byloje Nr. 41/74 Van Duyn.
3. ETT 1982 m. kovo 23 d. sprendimas byloje Nr. C-53/81 Levin.
4. ETT 1984 m. liepos 5 d. sprendimas byloje Nr. 238/83 Meade.
5. ETT 1986 m. liepos 3 d. sprendimas byloje Nr. 66/85 Lawrie-Blum.
6. ETT 1989 m. gegužės 31 d. sprendimas byloje Nr. C-344/87 Bettray.
7. ETT 2005 m. kovo 17 d. sprendimas byloje Nr. C-109/04 Kranemann.
8. ETT 2006 m. liepos 18 d. sprendimas byloje Nr. C-519/04 Meca-Medina & Majcen.

SANTRAUKA

Užsieniečių įdarbinimo teisinio reguliavimo teorinės ir praktinės problemos

Pasaulyje vykstantys globalizacijos procesai turi ypač didelę įtaką darbo jėgos judėjimui tarp įvairių žemynų ir valstybių. Kadangi mūsų šalyje trūksta tam tikrų profesijų darbuotojų, įmonės stengiasi šias spragas pašalinti kviesdamos užsieniečius užimti laisvas darbo vietas.

Nors dabartinėmis sąlygomis darbo jėgos judėjimas yra neišvengiamas reiškinys, kiekviena valstybė stengiasi apsaugoti savo šalies darbo rinką nuo nepamatuotai didelės imigrantų invazijos, nes tai sukelia demografinių, ekonominių, socialinių ir net politinių problemų. Atsižvelgiant į aktualijas, pastaruoju metu išėjo nauji teisės aktai, reguliuojantys užsieniečių įdarbinimo Lietuvoje tvarką, kuriais buvo nustatytos palankesnės šeimos susijungimo sąlygos, taikomos aukštos kvalifikacijos darbuotojams, užsieniečiams, atvykstantiems dėstyti, stažuoti ar pagal mainų programas, taip pat investuojantiems Lietuvoje užsieniečiams, sugriežtintos leidimo laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje išdavimo sąlygos užsieniečiams, ketinantiems užsiimti Lietuvoje verslu.

Darbe yra nagrinėjamas Europos Sąjungos piliečių įsidarbinimo reglamentavimas, trečiųjų šalių piliečių darbo teisinis reguliavimas. Nemažai dėmesio skiriama ir „Mėlynosios kortos“ („blue card“) institutui, nes tokiu būdu buvo užtikrintos palankesnės kvalifikuotų darbininkų iš trečiųjų šalių darbo ir gyvenimo Europos Sąjungoje (kartu ir Lietuvoje) sąlygos. Atliekant tyrimą, buvo analizuojami galiojantys ir planuojami priimti Lietuvos Respublikos teisės aktai.

SUMMARY

Theoretical and Practical Problems Concerned with the Legal Regulation of the Employment of Foreign Nationals

World processes of globalization have particularly strong influence on mobility of labor between the various continents and countries. As our country lacks certain professions, companies try to eliminate these gaps by inviting foreigners to take available jobs.

Although the current conditions of labor movement is an inevitable phenomenon, each country tries to protect its own labor market from arbitrary large immigrant invasion, because it causes demographic, economic, social and even political problems. In view on current affairs came new legislation regulating the employment of foreigners Lithuania procedure, which established favorable conditions for family reunification for high-skilled workers, foreigners coming to teach, according to the exchange or internship programs, as well as foreigners investing Lithuania, tightened a temporary residence permit Republic of Lithuania, the issue of treatment for foreign nationals wishing to engage in business in Lithuania.

The work is scrutinized by the European Union employment regulation of foreign workers, of third-country nationals who are of legal regulation. Much attention has been paid on the „Blue Card“ („blue card“) institute, since it had secured more favorable to skilled workers from third countries working and living in the European Union (together with Lithuania) conditions. The thesis analyses existing and possible future legislation concerning regulation on the employment of foreign nationals in Lithuania.

Pažymos Europos Sąjungos valstybės narės
piliečiui jo teisei gyventi Lietuvos Respublikoje
patvirtinti išdavimo tvarkos aprašo

(Lietuvos valstybės herbas)

(dokumento sudarytojo pavadinimas)

(dokumento sudarytojo duomenys)

(adresatas)

PAŽYMA
EUROPOS SĄJUNGOS VALSTYBĖS NARĖS PILIEČIUI JO TEISEI
GYVENTI LIETUVOS RESPUBLIKOJE PATVIRTINTI

Nr. _____

(data)

Patvirtiname, kad Jūs, _____

(pilietybė, vardas ir pavardė, asmens kodas arba gimimo data)

turite teisę gyventi Lietuvos Respublikoje. Ši teisė pripažinta 201 ____ m. ____ d.

(teritorinės policijos įstaigos viešosios policijos migracijos tarnybos, skyriaus, poskyrio ar grupės pavadinimas)

sprendimu Nr. _____.

Pažyma išduota vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“

(Žin., 2004, Nr. 73-2539) 99 str. 1 dalimi.

Ši pažyma galioja iki _____ .
(data)

(pareigų pavadinimas)

(A. V.)

(parašas)

(vardas ir pavardė)

PATVIRTINTA
Lietuvos Respublikos
socialinės
apsaugos ir darbo ministro
2010 m. liepos 2 d.
įsakymu Nr. A1-322

**PROFESIJŲ, KURIŲ DARBUOTOJŲ TRŪKSTA LIETUVOS RESPUBLIKOJE,
SĄRAŠAS PAGAL EKONOMINĖS VEIKLOS RŪŠIS 2010 M. II PUSMEČIUI**

1. Pramonė:

Eil. Nr.	Profesija	Kodas	Reikalavimai	Teritorija
1.1.	Laivų statybos inžinierius	214532		Klaipėda
1.2.	Laivų korpusų dažytojas	714107		Klaipėda
1.3.	Suvirintojas	721206		Klaipėda
1.4.	Metalinių laivų korpusų surinkėjas	721419		Klaipėda

2. Paslaugos:

Eil. Nr.	Profesija	Kodas	Reikalavimai	Teritorija
2.1.	Restorano virėjas	512204		šalyje
2.2.	Tarptautinio krovinių vežimo transporto priemonės vairuotojas	832409	Pažymėjimai: TIR sistemos reikalavimai, ADR pavojingų krovinių gabenimas	šalyje