

4.6 EESK uzskata, ka sektoru analīzes var pozitīvi ietekmēt un pozitīvi ietekmēs labāku sapratni par spēlē iesaistīto attīstību. Tās arī labvēlīgi ietekmēs ciešāku sadarbību starp valsti un privātpersonām, kā arī individuālu pieeju un vēlamu politikas koriģēšanu ES līmenī un valstu līmenī, lai sekmētu jaunu iespēju radīšanu un tādējādi veicinātu Lisabonas stratēģijas realizēšanu. Sektoru ietvari ir arī piemērots līdzeklis sociālajam dialogam, kura mērķis ir veicināt kopējas saistības un sekmēt cilvēku resursu kvalitāti.

4.7 Šāda veida nozaru pieejai arvien vairāk nepieciešamas zināšanas par tendencēm pasaulē un par rūpniecības

pārmaiņām Komisijas pakalpojumu ietvaros. EESK īpaši iesaka Komisijas ierēdņiem padziļināt savas praktiskās zināšanas par to, kas likts uz spēles privātajā nozarē. CCMI un Eiropas pārmaiņu pārraudzīšanas centrs var atbalstīt nozaru analīzes kā konsultatīvi partneri, neapdraudot sociālo spēlētāju lomu.

4.8 Nemot vērā attīstību citos lielajos pasaules reģionos — izmaksas, kompetenci un to apvienojumu — Eiropas konkurētspējas noteicošie faktori ir zināšanas, kvalitāte gan pašām sabiedrībām, gan cilvēku resursiem un kvalifikācijai, un atbilstoša organizācija. Izšķirošā nozīme šajās jomās būs uz nākotni orientētai politikai un pasākumiem.

Briselē, 2004. gada 15. decembrī

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
prezidente
Anne-Marie SIGMUND

Eiropas Ekonomikas un Sociālo Lietu Komitejas Atzinums par Priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par sieviešu un vīriešu vienlīdzības principa īstenošanu nodarbinātībā un darbā

(COM(2004) 279 final — 2004/0084 (COD))

(2005/C 157/14)

2004. gada 18. maijā 2004. gada Padome nolēma apspriesties ar Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteju saskaņā ar Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 262. pantu par "Priekšlikumu Eiropas Padomes un Parlamenta direktīvai par vienlīdzīgas attieksmes un vienlīdzīgu iespēju principu sievietēm un vīriešiem īstenošanu nodarbinātībā un darbā".

Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsonības specializētā nodaļa, kas bija atbildīga par Komitejas darba sagatavošanu šajā jautājumā, pieņēma savu atzinumu 2004. gada 25. novembrī. Ziņojuma sniedzēja bija **Sharma kdze**.

Savā 413. plenārajā sesijā 2004. gada 15. un 16. decembrī (15. decembra sēdē) Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja ar 146 balsīm par, 1 pret un 6 atturoties pieņēma sekojošu atzinumu

1. Ievads

1.1 Priekšlikuma galvenais uzdevums ir nodrošināt, lai ar vienlīdzību saistītajos likumos tiktu ieviests skaidrības un caurspīdīguma princips un vienkāršota to īstenošanas procedūra, tā nostiprinot *acquis* un izvairoties no regresa. Lai sasniegtu Kopienas sociāli ekonomiskos mērķus, kuri paredz ne tikai darba iespēju paaugstināšanu sievietēm, bet arī labākas darba vietas, ir nepieciešama tāda likumdošana, kura ir skaidri strukturēta, viegli pieejama un saprotama.

1.2 Direktīvu noteikumu par nodarbinātību, vienlīdzīgu samaksu, sociāli profesionālo aizsardzību grupēšana dod iespēju radīt vienu saskaņotu tekstu bez pretrunu pilnām definīcijām. Priekšlikums izskaidro pēdējos uzlabojumus Eiropas tiesu praksē, jo saskaņā ar Eiropas Kopienas Tiesas spriedumu tika

precizēta jau pastāvošā likumdošana un tālāk attīstīts un izskaidrots vienlīdzības jēdziens. Tā arī nodrošina augstu juridiskās drošības līmeni, sagrupējot Direktīvu noteikumus, kurus saista līdzīgas disciplīnas, jaunajā politiskajā kontekstā, kas atspoguļo Savienību kā atvērtu, saprotamu un svarīgu ikdienas dzīves sastāvdaļu.

1.3 Direktīva attiecas uz strādājošajiem iedzīvotājiem, iekļaujot pašnodarbinātās personas, personas, kuru darbu ir pārtraukusi slimība, grūtniecība vai bērna kopšana, nelaimes gadījums, kā arī bezdarbniekus un personas, kuras meklē darbu, personas, kas aizgājušas pensijā un strādājošos invalīdus un tos, kuri atbilst iepriekšējiem statusiem saskaņā ar nacionālo likumu/vai praksi.

2. Pamats

2.1 Amsterdamas līgums nostiprināja Kopienas kompetenci, kas attiecas uz vienlīdzību starp vīriešiem un sievietēm un izvirzīja mērķi novērst nevienlīdzību visās dzīves jomās un veicināt dzimumu līdztiesību. Nevienlīdzīga attieksme ne tikai pārkāpj Eiropas Savienības pamatprincipu, bet arī ierobežo nacionālās ekonomikas attīstību un ekonomisko attīstību kopumā.

2.2 Vienlīdzīga attieksme ir obligāta prasība, lai ES varētu sasniegt attīstības, ilgtspējīgas ekonomikas, sociālās un apkārtējās vides attīstības jomā izvirzītos mērķus. Eiropai vairāk nekā jebkad agrāk būs jāreķinās ar daudz augstāku sieviešu pārsvaru strādājošo vidū, kuru var sasniegt tikai, radot vienlīdzīgu tiesību pamatu, kas domāts visiem.

2.3 Pētniecība ir parādījusi, ka dzimumu nevienlīdzība tāpat kā zināma atbalsta trūkums darbiniekiem ar ģimenēm ir būtisks šķērslis, kas kavē sieviešu nodarbinātību un rezultāta arī sieviešu samēru darba tirgū.

2.4 Likumdošanas par vienlīdzību starp vīriešiem un sievietēm novērtēšana.

Vienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm ir Eiropas Kopienas sociālā koncepta pamatprincips. Jau 1976. gadā, kā noteikts EEK līguma 119. pantā (EK līguma 141.pants), Eiropas Kopienas Tiesa aprakstīja vienlīdzīgas samaksas principu sievietēm un vīriešiem kā vienu no Kopienas likuma pamatprincipiem⁽¹⁾.

— Pirmā Direktīva par vienlīdzību, kas pieņemta 1975. gadā, attiecas uz vienlīdzīgu samaksu.⁽²⁾

— Tam 1976. gadā sekoja direktīva par vienlīdzību nodarbinātībā⁽³⁾. Šī Direktīva tika būtiski grozīta 2002.gadā ar Direktīvu 2002/73, kura definēja "uzmācīšanos" un "seksuālu uzņēmīšanos".⁽⁴⁾

⁽¹⁾ ECJ 8.4.1976 – C-43/75 Defrenne II, ECR 1976, 455.lpp.

⁽²⁾ Padomes direktīva - 75/117/EEC, 10.02.1975., par dalībvalstu likumu tuvinājumu attiecībā uz vienlīdzīgas samaksas principa vīriešiem un sievietēm nostiprināšanu.

⁽³⁾ Padomes 1976. gada 9. februāra direktīva - 76/207/EEC, par vienlīdzīgas attieksmes principa vīriešiem un sievietēm, kas attiecas uz pieeju nodarbinātībai, profesionālajai apmācībai, paaugstināšanai amatā un darba apstākļiem, īstenošanu.

⁽⁴⁾ Padomes un Eiropas Parlamenta 2002. gada 9. septembra direktīva - 2002/73/EC, kas groza Padomes direktīvu 76/207/EEC par vienlīdzīgas attieksmes principa vīriešiem un sievietēm īstenošanu, kas attiecas uz pieeju nodarbinātībai, profesionālajai apmācībai un paaugstināšanai amatā un darba apstākļiem.

— 1978. gadā tika pieņemta direktīva, kas attiecas uz likumā noteiktajām sociālajām nodrošināšanas sistēmām⁽⁵⁾.

— 1986. gadā tika pieņemta direktīva, kas ievieša vienlīdzīgas attieksmes principu pret sievietēm un vīriešiem sociālās drošības profesionālajās sistēmās⁽⁶⁾. Šī Direktīva vēlāk tika grozīta⁽⁷⁾.

— 1986. gadā tika pieņemta direktīva, kas ievieša vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, uz kuriem attiecināms pašnodarbinātās personas statuss, kas ietver arī nodarbinātību lauksaimniecības jomā. Tā tika ieviesta kopā ar noteikumiem par pašnodarbināto sieviešu aizsardzību grūtniecības un bērna kopšanas laikā⁽⁸⁾.

— 1992.gada direktīva par strādājošajām grūtniecēm tika pieņemta kā veselības un drošības līdzeklis, iekļaujot ar likumu noteiktās tiesības vismaz uz 14.nedēļu ilgu dzemdību atvaļinājumu, tiesības darba laikā veikt ar grūtniecību saistītās apskates un tiesības tikt neatļautai no darba⁽⁹⁾.

— 1995.gadā ar rūpniecības organizācijām tika noslēgta Eiropas līmeņa vienošanās par vecāku došanos bērna kopšanas atvaļinājumā, pēc tam to pieņēma kā direktīvu; tā nosaka, ka vienlīdzīgas attieksmes jēdziens attiecas arī uz vīriešiem un atzīst tēva svarīgumu bērna aprūpē.⁽¹⁰⁾ Šī direktīva vēlāk tika grozīta un attiecināta arī uz Apvienoto Karalisti..⁽¹¹⁾

— 1997.gadā tika pieņemta direktīva par pienākumu pierādīt⁽¹²⁾. Direktīva vēlāk tika attiecināta arī uz Apvienoto Karalisti⁽¹³⁾.

⁽⁵⁾ Padomes direktīva 79/7/EEC, 19.12.1978 par vienlīdzīgas attieksmes principa progresīvo īstenošanu vīriešiem un sievietēm sociālās nodrošināšanas lietās.

⁽⁶⁾ Padomes 1986. gada 24. jūlija direktīva 86/378/EEC par vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālās nodrošināšanas profesionālajās sistēmās.

⁽⁷⁾ Padomes 1996. gada 20. decembra direktīva 96/97/EC, grozot 1986.gada 24. jūlijā pieņemto direktīvu 86/378/EEC par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu vīriešiem un sievietēm sociālās nodrošināšanas shēmās.

⁽⁸⁾ Padomes 1986. gada 11. decembra direktīva 86/613/EEC, 11.12.1986 par vienlīdzīgas attieksmes principa lietošanu starp vīriešiem un sievietēm, kas nodarbojas ar lauksaimniecību, uz kurām attiecināms pašnodarbinātās personas statuss, un par pašnodarbinātu sieviešu drošību grūtniecības un bērna kopšanas laikā.

⁽⁹⁾ Padomes 1992. gada 19. oktobra direktīva 92/85/EEC, par tādu pasākumu ieviešanu, kas veicinātu grūtniecības stāvoklī esošu darbinieču un to darbinieču, kuras nesēn ir dzemdējušas vai baro bērnu ar krūti, drošību un veselību.

⁽¹⁰⁾ Padomes 1996. gada 3. jūnija direktīva 96/34/EC par vecāku došanos bērna kopšanas atvaļinājumā, kuru savstarpēji noslēdza UNICE, CEEP un ETUC.

⁽¹¹⁾ Padomes 1997. gada 15. decembra direktīva 97/75/EC, kura tika grozīta un paplašināta Lielbritānijas Apvienotā Karalistē un Ziemeļīrijā, direktīva 96/34/EC par vienošanos par vecāku došanos bērna kopšanas atvaļinājumā un kuru savstarpēji noslēdza UNICE, CEEP un ETUC.

⁽¹²⁾ Padomes 1997. gada 15. decembra direktīva 97/80/EC par pienākumu pierādīt dzimuma diskriminācijas gadījumus.

⁽¹³⁾ Padomes 1998. gada 13. jūlija direktīva 98/52/EC par direktīvas 97/80/EC par pienākumu pierādīt ar dzimumu saistītu diskrimināciju gadījumos Apvienotajā Karalistē un Ziemeļīrijā paplašināšanu

Eiropas Kopienu Tiesa ir vienmēr ieņēmusi nozīmīgu vietu, jo tā cenšas efektīvi mazināt sieviešu diskrimināciju nodarbinātības jomā. Tiesa izskaidro Kopienas likumus un, protams, novērs samērā jauno Kopienas likumu juridisko jēdzienu nepilnības, tā veidojot saskaņotu likumu sistēmu⁽¹⁾. Attiecībā uz vienlīdzīgajām iespējām, Tiesa, izskaidrojot tiešo un netiešo diskrimināciju, pārsvarā efektīvi izmanto likumus par vienlīdzīgu attieksmi⁽²⁾, kā arī ir skaidri nosaka, ka uz dzimuma balstīta diskriminācija attiecas arī uz vīriešiem⁽³⁾.

3. Īpaši komentāri

3.1 EESK apsveic Komisiju ar tās veikumu daudzo direktīvu, kas attiecas uz līdztiesību, vienkāršošanā, reizē padarot tās saprotamākas. Dzimumu līdztiesība ir pamattiesību sastāvdaļa, kas tiek iekļauta visos sociālās un ekonomiskās dzīves aspektos un tādēļ likumdošanai ir jābūt skaidri definētai un saprotamai visiem.

3.2 30 gadu ilgajā procesā izstrādātie likumi dzimumu līdztiesības jomā šodien jau sastāda 12 direktīvas. Komiteja atzīmē, ka Komisija šobrīd apvieno septiņas no šīm direktīvām, kas attiecas uz vienlīdzīgu attieksmi, vienā pārstrādātā variantā⁽⁴⁾. Komisija šīs sešas direktīvas ir izvēlējusies pārstrādāt, jo tās ir līdzīgas savā saturā un tās ne tikai atkārtojas un daļēji sakrīt, bet arī nav saprotami formulētas šo direktīvu definīcijas.

3.3 Pārstrādāšanas process šīs septiņas direktīvas ne tikai pielāgo mūsdienām, bet arī vienkāršo, tā samazinot kopējā teksta apjomu, un apvieno definīcijas vienā kopā, īpaši definīcijas par tiešo un netiešo diskrimināciju un uzmāksanos. Komiteja atbalsta šādu rīcību, ņemot vērā paplašināšanos un Komisijas ieguldījumu labāku noteikumu radīšanā.

3.4 Komiteja atzīmē, ka nav ievērotas piecas direktīvas par dzimumu līdztiesību, kuras arī būtu jāpārstrādā, jo tās nav pakļautas vienam principam⁽⁵⁾. Tās ir divas direktīvas par vecāku tiesībām doties bērna kopšanas atvaļinājumā (tās tika

izstrādātas kopīgi ar darba devēju un darba ņēmēju asociāciju un netiek saistītas ar vienlīdzīgu attieksmi); direktīva par mātes statusu un par mātes tiesībām, kas baro bērnu ar krūti, kas tiek iekļautas likumos par veselību un drošību; direktīva par vienlīdzību sociālās drošības jomā un direktīva par sieviešu tiesību aizsardzību, uz kurām piemērojams pašnodarbinātās personas statuss, ieskaitot nodarbinātību lauksaimniecībā.

3.5 Komiteja atbalsta Komisijas uzskatu, ka šo direktīvu iekļaušana sarežģīts un pagarinās direktīvu pārstrādi. Tomēr, EESK vēlas atzīmēt, ka direktīva 86/613/EEC⁽⁶⁾ ir nekvējoties jāizskata, ņemot vērā lielo pašnodarbināto sieviešu skaitu un lielo sieviešu nodarbinātību lauksaimniecībā. EESK uzskata, ka šie likumi ir saturiski nepilnīgi un nenodrošina pietiekamu sieviešu aizsardzību. Sakarā ar Lisabonas stratēģijas mērķu svarīgumu, steidzami ir jāveic labojumi.

3.6 Komisija direktīvām ir pievienojusi divus papildinājumus, kas tieši atspoguļo veiksmīgi ieviesto jurisprudenci un tādēļ ievieš skaidrību jau spēkā esošajā likumdošanā. Šie papildinājumi ir par vienlīdzīgu samaksu (4.pants) un jautājumu par pensijām valsts iestādes ierēdņiem (6.pants)⁽⁷⁾. EESK atzīmē, ka Eiropas Kopienu Tiesa stiprina Eiropas likumus. Arī jurisprudences pielietošana direktīvu pārstrādes procesā rada skaidrību un panākumus.

3.7 Kodificēšana ir tehnisks uzdevums un Komisija ir konstatējusi, ka direktīvu saturs nav papildināts, izņemot 21.pantu (noteikumi par vienlīdzīgas attieksmes veicināšanas orgāniem "Horizontālajos noteikumos"(III virsraksts). "Horizontālo noteikumu" iekļaušana direktīvā pastiprina, lai gan diezgan ierobežoti, orgānu, kuri atbild par līdztiesību, varu, paplašinot pielietojuma mērogu. Tā dod iespēju tālākam pilnvaru pieaugumam vēlāk. EESK atzīmē, ka, kamēr nav mainīts direktīvu saturs un kamēr tas netiek piemērotas mūsdienām un precizēts, tāpat kā izrietošā jurisprudence, pārmaiņu process var ieilgt.

⁽¹⁾ Steinz, *Europarecht*, 4. izdev., Heidelberg 1999, para. 494

⁽²⁾ Kopš ECJ lieta nr. C-96/80 Jenkins, lieta nr. C-170/84 Bilka v Weber von Hartz, lieta nr. C-171/88 Rinner-Kühn un lieta nr. C-184/89 Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg.

⁽³⁾ ECJ lieta nr. C-450/93 Kalanke; ECJ lieta nr. C-409/95 Marschall.

⁽⁴⁾ Padomes direktīva 75/117/EEC, Padomes direktīva 76/207/EEC, Padomes direktīva 86/378/EEC, Padomes direktīva 96/97/EC, Padomes direktīva 97/80/EC, Padomes direktīva 98/52/EC, Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 2002/73/EC.

⁽⁵⁾ Padomes direktīva 79/7/EEC, Padomes direktīva 86/613/EEC, Padomes direktīva 92/85/EEC, Padomes direktīva 96/34/EC, Padomes direktīva 97/75/EC.

⁽⁶⁾ Padomes 1986. gada 11.decembra direktīva 86/613/EEC par vienlīdzīgas attieksmes principa starp vīriešiem un sievietēm ieviešanu darbībā, kas ietver lauksaimniecību, pašnodarbinātās personas statusu un par pašnodarbinātu sieviešu aizsardzību grūtniecības un bērna kopšanas laikā.

⁽⁷⁾ Jaunās direktīvas 4. pants nosaka, ka saskaņā ar Tiesu, ir "(.....) nekas 141(1).panta formulējumā EC (...), kas norāda, ka šī nosacījuma lietošana ir ierobežota situācijās, kurās vīrieši un sievietes strādā pie viena darba devēja", kamēr(lai gan) 6. pants izskaidro, ka tas arī attiecas uz sociālās nodrošināšanas shēmām, kas attiecas uz(attiecībā uz) noteiktu sabiedriskā dienesta darbinieku kategoriju, ja pabalsti tiek izmaksāti sakarā ar darba attiecībām, ir tieši saistīti ar nostrādāto darba stāžu un pabalsta lielumu aprēķina pēc pēdējās algas.

4. Nobeigums

4.1 Dzimumu līdztiesība ir 30 gadu garumā veidotās likumdošanas rezultāts un, ja EESK uzteic Komisijas darbu direktīvu vienkāršošanā, tā atzīmē, ka patiesa vienlīdzība Eiropā nevar tikt sasniegta tikai ar pārliecinošu visu dalībvalstu iesaistīšanos, pieprasot vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem. Komiteja uzskata, ka labas prakses apmaiņa un veicināšana un pieaugošais sociālais dialogs šajā jomā ir konkrēts solis ceļā uz progresu un tā pilnībā atzīst svarīgo sociālo partneru lomu, izceļot to aktivitātes Eiropas Sociālo partneru darba

programmas 2003-2005 ietvarā. Komisijai ir jārealizē vairāk pasākumu, lai sekmētu vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vienlīdzīgas iespējas un lai novērtētu sieviešu ieguldījumu Eiropas ekonomikā, lai varētu sasniegtu Lisabonas mērķus.

4.2 EESK lūgs Komisijai apsvērt iespēju mudināt dalībvalstis sagatavot brošūru, izceļot Eiropas direktīvu par dzimumu līdztiesību galvenās iezīmes un aprakstot to iestrādāšanu nacionālajā likumdošanā, darba devēju pienākumus un darba ņēmēju tiesības ar mērķi kļiedēt neziņu, kas apņem vienlīdzīgas attieksmes jēdzienu, un vairo ekonomisko attīstību.

Briselē, 2004. gada 15. decembrī

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas

prezidente

Anne-Marie SIGMUND

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas Atzinums par Komisijas paziņojumu Padomei, Eiropas Parlamentam, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai — pētījums par saikni starp legālo un nelegālo migrāciju

(COM(2004) 412 final)

(2005/C 157/15)

Eiropas Komisija 2004. gada 4. jūnijā saskaņā ar Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 262. pantu nolēma apspriesties ar Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteju par: Komisijas paziņojumu Padomei, Eiropas Parlamentam, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai — pētījums par saikni starp legālo un nelegālo migrāciju

Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsonības specializētā nodaļa, kas bija atbildīga par Komisijas darba sagatavošanu šajā jautājumā, pieņēma atzinumu 2004. gada 24. novembrī. Ziņoja *Pariza Castaños* kgs.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja tās 413. plenārajā sesijā 2004. gada 15. un 16. decembrī (15. decembra sēdē) ar 138 balsīm par, 0 balsīm pret un 8 atturoties pieņēma šādu atzinumu .

1. Paziņojuma kopsavilkums

1.1 Soloniku Eiropadome 2003. gada jūnijā uzsvēra ES nepieciešamību izpētīt, "kādus likumīgus līdzekļus trešo valstu pilsoņi varētu izmantot, migrējot uz Savienību paplašinātas sadarbības ar migrantu mītnes zemēm ietvaros, ņemot vērā dalībvalstu uzņemšanas iespējas". Komisija ir iesniegusi Eiropas Padomes pieprasītā legālās un nelegālās migrācijas saiknes pētījuma rezultātus. Tā jautā, vai likumīgi ceļi migrantu iekļūšanai samazinās vai arī nesamazinās stimulus nelegālai migrācijai. Pēc šī paziņojuma Komisija iesniegs Zaļo grāmatu par likumīgiem imigrācijas ceļiem.

1.2 **Pirmajā daļā** Komisija analizē esošos darbaspēka migrācijas likumīgos ceļus. Trešo valstu pilsoņu iekļūšana darba nolūkos tiek regulēta ar katras dalībvalsts spēkā esošajiem liku-

miem, un katrā dalībvalstī tie ievērojami atšķiras. Dažas valstis ir aizvērušas savas durvis darbaspēka migrācijai, kamēr citu politika atļauj imigrantu strādniekiem iekļūt valstī, ja viņiem ir darba piedāvājums, respektējot nacionālās priekšrocības principu. Dažas valstis uzņem pašnodarbinātus strādājošos. Vairākums ekonomisko migrantu sākotnēji ir iekļuvuši ar pagaidu uzturēšanās atļaujām, kuru derīguma termiņš var būt no viena līdz pieciem gadiem.

1.3 Arī valstīs uzņemto ekonomisko migrantu skaits gadā tiek noteikts ar ļoti atšķirīgām metodēm. Dažas valstis pieņem vienīgi augsti kvalificētus strādājošos (piemēram, Vācijas Zaļās kartes sistēma un Apvienotās Karalistes Augsti kvalificēto migrantu programma). Citas (vairākas Dienvideiropas valstis)