

4.6 EKES uważa, że analizy sektorowe mogą i będą pozytywnie się przyczyniać do lepszego zrozumienia zachodzących zjawisk. Będą one również sprzyjać bliższej współpracy między stroną publiczną i prywatną, jak również podejściu dobranemu do potrzeb i pożądanemu dostosowaniu polityk na szczeblu UE oraz na szczeblu krajowym w celu promowania tworzenia nowych możliwości, oraz, w związku z tym, przyczynienia się do wykonania Strategii Lizbońskiej. Ramy sektorowe są także właściwym miejscem dialogu społecznego, którego celem jest wspieranie powszechnego zaangażowania oraz poprawa jakości zasobów ludzkich.

4.7 Tego rodzaju podejście sektorowe w coraz większym stopniu wymaga wiedzy na temat światowych tendencji oraz

przemian przemysłowych w ramach służb Komisji. EKES zdecydowanie zaleca, aby urzędnicy Komisji pogłęбили swoją wiedzę praktyczną na temat zagrożeń w sektorze prywatnym. KKPP oraz Europejskie Centrum Monitorowania Zmian mogą przyczynić się do analiz sektorowych jako partnerzy konsultacyjni, nie ingerując w rolę roli podmiotów społecznych.

4.8 Biorąc pod uwagę rozwój sytuacji w innych dużych regionach świata — koszty, uprawnienia oraz ich połączenie — czynnikami decyzyjnymi dla europejskiej konkurencyjności są wiedza, jakość — zarówno samych przedsiębiorstw, jak i zasobów ludzkich oraz umiejętności, jak również właściwa organizacja. W tych dziedzinach polityka i środki mające na uwadze przyszłość będą mieć znaczenie decydujące.

Bruksela, 15 grudnia 2004 r.

Przewodniczący

Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

Anne-Marie SIGMUND

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie propozycji dyrektywy Parlamentu Europejskiego oraz Rady w sprawie wprowadzania w życie zasady równych szans i równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy

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

(2005/C 157/14)

18 maja 2004 r., działając na podstawie art. 262 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, Rada postanowiła zasięgnąć opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego dotyczącej

Sekcja ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu na ten temat, przyjęła swoją opinię dnia 25 listopada 2004 r. Sprawozdawcą była **Madi Sharma**.

Na 413 sesji plenarnej w dn. 15-16 grudnia 2004 r. (posiedzenie z dn. 15 grudnia 2004 r.) Komitet, stosunkiem głosów 146 do 1 przy 6 głosach wstrzymujących się, przyjął następującą opinię:

1. Wprowadzenie

1.1 Zasadniczym celem propozycji jest zwiększenie przejrzystości i jasności ustawodawstwa dotyczącego równego traktowania, a także ułatwienie jego skutecznego wdrażania i stosowania poprzez wzmocnienie istniejących przepisów prawnych i niedopuszczenie do regresji. Istnieje potrzeba jednego aktu prawnego, posiadającego jasną strukturę, przystępnego i czytelnego po to, by wspierać realizację celów społeczno-gospodarczych Wspólnoty, które polegają na zwiększeniu zatrudnienia kobiet i poprawie warunków ich pracy.

1.2 Połączenie przepisów dyrektyw dotyczących dostępu do zatrudnienia, równej płacy, bezpieczeństwa socjalnego związanego z zatrudnieniem oraz ciężaru dowodu, stwarza szansę na przedstawienie jednego, spójnego dokumentu, wolnego od sprzecznych definicji. Propozycja uwzględnia ostatnie zmiany w orzecznictwie europejskim poprzez uaktualnienie istnieją-

cego prawa wtórnego zgodnie z orzeczeniami Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, które doprecyzowały i rozwinęły pojęcie równości. Pozwala ona także na zapewnienie wysokiego stopnia pewności prawnej poprzez tematyczne zebranie i uporządkowanie przepisów dyrektyw — w nowym kontekście politycznym, przedstawiającym Unię jako instytucję otwartą, zrozumiałą i mającą znaczenie dla codziennego życia.

1.3 Obecna dyrektywa ma zastosowanie do osób aktywnych zawodowo, w tym samozatrudnionych, osób, których działalność zawodowa została przerwana wskutek choroby, macierzyństwa, wypadku lub niezamierzonego bezrobocia, poszukujących pracy, pracowników emerytowanych i niepełnosprawnych, a także osób zgłaszających roszczenia oparte o prawa takich pracowników, zgodnie z krajowym prawem i/lub praktyką.

2. Kontekst

2.1 Traktat Amsterdamski wzmocnił kompetencje Wspólnoty w zakresie równości kobiet i mężczyzn oraz ustanowił cel zniesienia nierówności we wszystkich sferach życia obywatelskiego oraz promowania równości płci. Nierówne traktowanie nie tylko narusza jedną z fundamentalnych zasad, na której opiera się Unia Europejska, ale także działa jako czynnik ograniczający wzrost gospodarczy i dobrobyt gospodarki narodowej.

2.2 Równe traktowanie jest zasadniczym warunkiem, determinującym osiągnięcie przez UE celów wzrostu oraz trwałego rozwoju gospodarczego, społecznego i w dziedzinie środowiska naturalnego. Europa będzie musiała bardziej niż kiedykolwiek wcześniej liczyć na większy udział kobiet w odsetku ludności aktywnej zawodowo, co można osiągnąć jedynie poprzez ustanowienie minimalnych praw, jednakowych dla wszystkich.

2.3 Przeprowadzone badania pokazują, iż dyskryminacja ze względu na płeć a także brak konkretnego wsparcia dla pracowników posiadających obowiązki rodzinne, stanowią znaczną barierę, przede wszystkim ograniczającą wzrost zatrudnienia kobiet.

2.4 Kierunek zmian w ustawodawstwie oraz równe traktowanie mężczyzn i kobiet

Równe traktowanie mężczyzn i kobiet ma zasadnicze znaczenie w świetle społecznej koncepcji Wspólnoty Europejskiej. Już w roku 1976 zasada równej płacy dla mężczyzn i kobiet zapisana w art. 119 EWG (art. 141 WE) została określona przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości jako jedna z fundamentalnych zasad prawa wspólnotowego⁽¹⁾.

— Pierwsza dyrektywa w sprawie równego traktowania została uchwalona w roku 1975 i odnosi się do kwestii równej płacy⁽²⁾.

— W roku 1976 przyjęto dyrektywę w sprawie równego traktowania w zatrudnieniu⁽³⁾. Dyrektywa ta została znacznie zmieniona w roku 2002 przez dyrektywę 2002/73, która definiuje pojęcia „molestowania” i „molestowania seksualnego”⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Orzeczenie TS z 8.4.1976 – sprawa C-43/75 Defrenne II, ECR 1976, s. 455.

⁽²⁾ Dyrektywa Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet.

⁽³⁾ Dyrektywa Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy.

⁽⁴⁾ Dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy.

— W roku 1978 przyjęto dyrektywę dotyczącą ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego⁽⁵⁾.

— W roku 1986 przyjęto dyrektywę wprowadzającą zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników⁽⁶⁾. Dyrektywa ta uległa później nowelizacji⁽⁷⁾.

— W roku 1986 przyjęto także dyrektywę w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, wraz z przepisami w zakresie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa⁽⁸⁾.

— W roku 1992 przyjęto dyrektywę w sprawie ochrony ciężarnych pracownic, jako instrument na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa publicznego, określając ustawowe prawo do urlopu macierzyńskiego na co najmniej 14 tygodni, urlopu na badania prenatalne i ochrony przed zwolnieniem z pracy⁽⁹⁾.

— W roku 1995 została zawarta umowa ramowa dotycząca urlopu rodzicielskiego przez międzybranżowe organizacje na szczeblu europejskim, którą później przyjęto w formie dyrektywy; stwierdza ona, iż równe traktowanie oznacza także stosowanie środków na rzecz mężczyzn oraz uznaje znaczenie roli ojców w wychowaniu dzieci⁽¹⁰⁾. Zakres tej dyrektywy został później zmieniony i rozszerzony na Wielką Brytanię⁽¹¹⁾.

— W roku 1997 przyjęto dyrektywę dotyczącą ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć⁽¹²⁾. Później objęto nią także Wielką Brytanię⁽¹³⁾.

⁽⁵⁾ Dyrektywa Rady 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego.

⁽⁶⁾ Dyrektywa Rady 86/378/EWG z dnia 24 lipca 1986 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników.

⁽⁷⁾ Dyrektywa Rady 96/97/WE z dnia 20 grudnia 1996 r. zmieniająca dyrektywę 86/378/EWG z 24 lipca 1986 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników.

⁽⁸⁾ Dyrektywa Rady 86/613/EWG z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa.

⁽⁹⁾ Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią.

⁽¹⁰⁾ Dyrektywa Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/.

⁽¹¹⁾ Dyrektywa Rady 97/75/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. zmieniająca i rozszerzająca na Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej dyrektywę 96/34/WE w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/.

⁽¹²⁾ Dyrektywa Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć.

⁽¹³⁾ Dyrektywa Rady 98/52/WE z 13 lipca 1998 r. sprawie rozszerzenia dyrektywy 97/80/WE dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć na Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej.

Europejski Trybunał Sprawiedliwości zawsze odgrywał znaczącą rolę w skutecznym zwalczaniu dyskryminacji kobiet w zatrudnieniu. Trybunał dokonuje interpretacji prawa wspólnotowego i w sposób naturalny rozwija niepełne pojęcia prawne relatywnie młodego ustawodawstwa wspólnotowego w spójny system prawa⁽¹⁾. W dziedzinie równości szans, Trybunał w przeważającej mierze odwoływał się do koncepcji dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej w skutecznym stosowaniu przepisów prawnych dotyczących równego traktowania⁽²⁾ i jasno stwierdził, iż ochrona przed dyskryminacją ze względu na płeć odnosi się także do mężczyzn⁽³⁾.

3. Uwagi szczegółowe

3.1 EKES gratuluje Komisji dokonanych prac w kierunku uproszczenia i nadania bardziej przystępnej formy dyrektywom w dziedzinie równości kobiet i mężczyzn. Równość taka stanowi zasadnicze prawo we wszystkich sferach życia społecznego i gospodarczego, zatem ustawodawstwo musi być jasne i czytelne dla wszystkich.

3.2 W ciągu trzydziestoletniego procesu tworzenia przepisów prawnych w zakresie równości płci, powstało dwanaście dyrektyw; Komitet przyjmuje do wiadomości, że Komisja połączyła siedem z tych dyrektyw, których wspólnym mianownikiem jest kwestia równego traktowania, w jedną, zredagowaną na nowo⁽⁴⁾. Komisja zdecydowała się podjąć nowej redakcji tych siedmiu dyrektyw, ponieważ mają one wiele wspólnych wątków, co powoduje, że ich postanowienia powtarzają się lub dublują oraz że brak jest pewnej spójności w definicjach.

3.3 Nowa redakcja uaktualnia, doprecyzowuje i upraszcza te siedem dyrektyw w jeden dokument, w ten sposób ograniczając całkowitą objętość tekstów i wprowadzając jednolitość w definicjach, w tym pojęciach dyskryminacji pośredniej, bezpośredniej i molestowania. Komitet z zadowoleniem przyjmuje to przedsięwzięcie, w aspekcie rozszerzenia Unii oraz biorąc pod uwagę zwiększenie zaangażowania Komisji w tworzenie lepszych uregulowań prawnych.

3.4 Komitet zauważa, iż nowa redakcja nie obejmuje pięciu dyrektyw dotyczących równości kobiet i mężczyzn, ze względu na to, iż nie mają one wspólnych odniesień⁽⁵⁾. Są to dwie dyrektywy w sprawie praw rodzicielskich, które zostały stworzone wraz z organizacjami pracodawców i pracowników i

które nie są uznawane jako mające związek z dziedziną równego traktowania; dyrektywa w sprawie urlopu macierzyńskiego i praw karmiących matek, która podlega ustawodawstwu w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa publicznego; dyrektywa w sprawie równego traktowania w sprawach zabezpieczenia społecznego oraz dyrektywa w sprawie ochrony praw kobiet działających na własny rachunek, także w rolnictwie.

3.5 Komitet popiera stanowisko Komisji, iż uwzględnienie powyższych dyrektyw skomplikowałoby i wydłużyło nowo zredagowaną dyrektywę. Jednakże EKES pragnie zwrócić uwagę na dyrektywę 86/613/EWG⁽⁶⁾, która według niego wymaga szybko nowej redakcji, biorąc pod uwagę liczbę kobiet pracujących na własny rachunek i zatrudnionych w rolnictwie. Według EKES, wspomniany akt prawny posiada słabości pod względem treści i nie gwarantuje wystarczającej ochrony takim kobietom. Jako że ma on znaczenie dla celów lizbońskich, istnieje pilna potrzeba jego aktualizacji.

3.6 Komisja wprowadziła dwa uzupełnienia do dyrektyw, odzwierciedlające ustanowione orzecznictwo, co zatem zwiększa klarowność istniejących przepisów prawnych. Uzupełnienia te dotyczą równej płacy (art. 4) oraz systemów emerytalnych pracowników służby cywilnej (art. 6)⁽⁷⁾. EKES zauważa, że Europejski Trybunał Sprawiedliwości odgrywa zasadniczą rolę w procesie wzmocnienia prawa europejskiego. Włączenie praktyki sądowej do nowo zredagowanej wersji dyrektywy służy zwiększeniu przejrzystości i jej celowości.

3.7 Kodyfikacja ma charakter techniczny, a Komisja stwierdziła, że treść dyrektyw nie została zmodyfikowana co do treści, poza włączeniem art. 21, dotyczącego ustanowienia organów na rzecz promocji równego traktowania w „przepisach horyzontalnych” tytułu III. Wprowadzenie „przepisów horyzontalnych” w całej dyrektywie zwiększa, chociaż tylko marginalnie, uprawnienia organów ds. równości poprzez rozszerzenie zakresu jej stosowania. Może to stworzyć szanse na dalsze zwiększenie tych uprawnień w późniejszym czasie. EKES podkreśla, że chociaż treść dyrektyw nie została zmieniona, ich uaktualnienie, wraz z wynikającym z nich orzecznictwem sądowym, mogą pociągnąć za sobą zmiany w dłuższym horyzoncie czasowym.

⁽¹⁾ Streinz, *Europarecht*, czwarte wydanie, Heidelberg 1999, ust. 494.

⁽²⁾ Od orzeczeń w sprawach TS C-96/80 Jenkins, C-170/84 Bilka v Weber von Hartz, C-171/88 Rinner-Kühn i C-184/89 Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg.

⁽³⁾ Sprawy TS C-450/93 Kalanke; C-409/95 Marschall.

⁽⁴⁾ Dyrektywa Rady 75/117/EWG, Dyrektywa Rady 76/207/EWG, Dyrektywa Rady 86/378/EWG, Dyrektywa Rady 96/97/WE, Dyrektywa Rady 97/80/WE, Dyrektywa Rady 98/52/WE, Dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady.

⁽⁵⁾ Dyrektywa Rady 79/7/EWG, Dyrektywa Rady 86/613/EWG, Dyrektywa Rady 92/85/EWG, Dyrektywa Rady 96/34/WE, Dyrektywa Rady 97/75/WE.

⁽⁶⁾ Dyrektywa Rady 86/613/EWG z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa.

⁽⁷⁾ Art. 4 w nowej dyrektywie stwierdza, że, zgodnie z Trybunałem „w brzmieniu art. 141 ust. 1 WE (...) nie ma nic, co by sugerowało, że stosowność tego przepisu jest ograniczona do sytuacji, w której mężczyźni i kobiety pracują dla tego samego pracodawcy” podczas gdy art. 6 wyjaśnia, iż także stosuje się do systemów społecznego zabezpieczenia dotyczących konkretnej kategorii urzędników służb cywilnych, jeżeli dane świadczenia są płacone z tytułu stosunku pracy, jeżeli bezpośrednio odnoszą się do zakońzonego okresu pracy oraz jeżeli ich kwota jest obliczana od ostatniego wynagrodzenia.

4. Wnioski

4.1 Zasada równości płci jest oparta na trzydziestoletnim ustawodawstwie; mimo że EKES pochwała Komisję za podjęcie się zadania uproszczenia i zwiększenia przejrzystości i czytelności dyrektywy, uważa on, iż zaprowadzenie prawdziwej równości w Europie nie jest możliwe bez podjęcia działań przez Państwa Członkowskie na rzecz równego traktowania mężczyzn i kobiet. Komitet uważa, że konkretnym sposobem na osiągnięcie postępu jest wymiana informacji na temat dobrych praktyk, ich promowanie oraz rozszerzenie dialogu społecznego w tej dziedzinie, a także w pełni uznać podstawową rolę partnerów społecznych, zwracając uwagę na

ich działalność w ramach programu prac europejskich partnerów społecznych na lata 2003-2005. Komisja musi zatem zrobić więcej na rzecz promocji równego traktowania, równości szans i roli kobiet w gospodarce europejskiej celem realizacji założeń lizbońskich.

4.2 EKES zwraca się do Komisji o zachęcenie Państw Członkowskich do przygotowania publikacji, przedstawiającej główne elementy dyrektyw w sprawie równości szans kobiet i mężczyzn, tak jak zostały one wdrożone do ustawodawstwa krajowego, obowiązków pracodawców i praw pracowników, celem wyeliminowania niewiedzy w zakresie równego traktowania i zwiększenia korzyści dla gospodarki.

Bruksela, 15 grudnia 2004 r.

Przewodnicząca

Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

Anne-Marie SIGMUND

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie komunikatu Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów — Badanie zależności między migracją legalną a nielegalną

(COM(2004) 412 końcowy)

(2005/C 157/15)

Dnia 4 czerwca 2004 r., Komisja postanowiła, zgodnie z art. 262 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, zasięgnąć opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie wspomnianej powyżej

Sekcja ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, odpowiedzialna za przygotowanie prac Komitetu na ten temat, wydała swoją opinię w dniu 24 listopada 2004 r. Sprawozdawcą był Luis Miguel Pariza Castaños.

Na 413 sesji plenarnej (posiedzenie z dnia 15 i 16 grudnia 2004 r.), Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 138 do 0, przy 8 głosach wstrzymujących się, przyjął następującą opinię.

1. Streszczenie Komunikatu

1.1 Rada Europejska na posiedzeniu w Salonikach w lipcu 2003 roku podkreśliła potrzebę dokonania przeglądu środków prawnych UE dotyczących obywateli państw trzecich migrujących do Unii, uwzględniając możliwości przyjmowania ich przez Państwa Członkowskie, w ramach rozszerzonej współpracy z krajami pochodzenia. Komisja przedstawiła wyniki badań zamówionych przez Radę Europejską na temat zależności między migracją legalną a nielegalną. Dotyczą one kwestii, czy legalne drogi przyjmowania imigrantów ograniczą motywy nielegalnej migracji. W następstwie niniejszego komunikatu, Komisja przedstawi Zieloną Księgę w sprawie legalnych dróg imigracji.

1.2 **W pierwszej części**, Komisja dokonuje przeglądu istniejących legalnych dróg migracji za pracę. Przyjmowanie obywateli państw trzecich do celu podjęcia przez nich pracy jest regulowane przez ustawodawstwo obowiązujące w każdym

Państwie Członkowskim, które znacznie się różni między państwami. Niektóre państwa zamknęły swoje granice przed migracją za pracę, podczas gdy polityka innych dopuszcza wjazd na terytorium państwa napływowych pracowników, jeżeli posiadają oni ofertę pracy, z zachowaniem zasady preferencji krajowych. Niektóre państwa przyjmują również pracowników pracujących na własny rachunek. Większość migrantów zarobkowych zostaje początkowo wpuszczona na podstawie tymczasowego zezwolenia na pobyt ważnego przez okres od roku do pięciu lat.

1.3 Ilość imigrantów zarobkowych przyjmowanych przez państwa w danym roku jest również ustalana za pomocą bardzo różnych metod. Niektóre państwa przyjmują jedynie wysoko wykwalifikowanych pracowników (na przykład niemiecki system Zielonej Karty oraz program wysoko wykwalifikowanych migrantów Zjednoczonego Królestwa). Inne (duża ilość państw południowoeuropejskich) przyjmują również