



Saturovanie dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie

vypracovala

Európska migračná sieť

Jún 2011

Táto súhrnná správa sumarizuje hlavné zistenia národných správ EMN o *saturovaní dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie*, ktorú vypracovali národné kontaktné body EMN (NKB EMN) z 23 členských štátov (**Rakúsko, Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Maďarsko, Írsko, Taliansko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Malta, Holandsko, Poľsko, Portugalsko, Slovenská republika, Slovinsko, Španielsko, Švédsko, Spojené kráľovstvo**).

Celkovým účelom tejto štúdie bolo identifikovať sektory, ktoré v členských štátoch pociťujú nedostatok pracovných síl, vytýčenie národných stratégií pre riešenie potrieb trhu práce prostredníctvom pracovných migrantov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín, a porozumieť vnímanej efektívnosti týchto stratégií, vrátane preskúmania dopadu nedávnej hospodárskej krízy a zotavovania z nej na tieto stratégie. Štúdia zahŕňa obdobie od r. 2004 do konca roku 2010, pričom poskytnuté štatistické údaje pokrývajú obdobie do konca roku 2009.

Súhrnnú správu, ako aj národné správy, na základe ktorých bola vypracovaná, sú dostupné na webovej stránke <http://www.emn.europa.eu> v sekcii „Štúdie EMN“. Niektoré národné správy sú dostupné v štátnom jazyku príslušného členského štátu, ako aj v angličtine.

Poznámka: Text neprešiel jazykovou korektúrou.

OBSAH

ZHRNUTIE.....	7
1. ÚVOD	11
1.1 Metodológia.....	12
1.2 Definície	14
1.3 Predchádzajúce štúdie/správy.....	15
1.3.1 Štúdie a ad-hoc otázky EMN	15
1.3.2 Kľúčové otázky vyplývajúce z iných relevantných štúdií a správ.....	17
2. KONTEXT A NÁSTROJE POLITIKY EÚ	21
2.1 Kontext politiky.....	21
2.2 Nástroje EÚ	24
2.2.1 Legislatívne nástroje EÚ	24
2.2.2 Financovanie EÚ.....	26
2.2.3 Siete a iné štruktúry EÚ.....	28
2.2.4 Štatistiky EÚ	29
3. PRÍSTUP ČLENSKÝCH ŠTÁTOV K POLITIKE EKONOMICKEJ MIGRÁCIE.30	
3.1 Národná vízia a politika	30
3.1.1 Vízie členských štátov o možnej budúcej úlohe migrácie pri riešení nedostatku pracovných síl	31
3.1.2 Politika členských štátov zameraná na riešenie nedostatku pracovných síl	37
3.2 Politická diskusia a angažovanosť záujmových skupín	43
3.2.1 Diskusia v politickej aréne	44
3.2.2 Verejná diskusia	46
3.2.3 Angažovanosť a názor záujmových skupín	48
3.3 Nedávne zmeny národnej vízie a politiky	51
3.4 Legislatívny rámec	54
3.4.1 Národná legislatíva upravujúca využívanie migrácie na saturovanie dopytu po pracovnej sile.....	55
3.4.2 Národná legislatíva upravujúca prijímanie štátnych príslušníkov tretích krajín a ich prístup k zamestnaniu	56
3.4.3 Druh udelených povolení.....	57
3.4.4 Osobitné podmienky platné pre povolenia	59
3.4.5 Osobitné riešené skupiny.....	61
3.4.6 Iné aspekty migračného procesu upravené legislatívou.....	66
3.5 Programy, iniciatívy alebo praktické opatrenia na využívanie migrácie na saturovanie dopytu po pracovnej sile	68
4. IMPLEMENTÁCIA EKONOMICKEJ MIGRAČNEJ POLITIKY A LEGISLATÍVY	71
4.1 Prístupy a nástroje na identifikáciu a riadenie dopytu po pracovnej sile	71
4.1.1 Prístupy na identifikáciu a riadenie dopytu po pracovnej sile.....	71
4.1.1.1 Vypracovanie zoznamov profesií.....	72
4.1.1.2 Analýza potrieb zamestnávateľov.....	75
4.1.1.3 Stanovenie kvót/limitov.....	77
4.1.2 Inštitucionálne orgány zodpovedné za identifikáciu a riadenie dopytu po pracovnej sile	78

4.1.3	Účasť zamestnávateľov a profesijných organizácií na identifikácii a riadení nedostatku pracovných síl.....	79
4.1.4	Nástroje na identifikáciu a zmapovanie dopytu po pracovnej sile.....	80
4.1.4.1.	Národné prieskumy.....	81
4.1.4.2.	Prognózovanie.....	82
4.2	Mechanizmy na účely zaraďovania na správnu pracovnú pozíciu (job-matching).....	84
4.3	Mechanizmy na hodnotenie odborných znalostí a uznávanie kvalifikácií migrantov.....	87
4.3.1	Hodnotenie odborných znalostí.....	87
4.3.2	Uznávanie kvalifikácií.....	89
4.4	Opatrenia na integráciu pracovných migrantov.....	92
5.	ŠTATISTICKÉ ÚDAJE O MIGRANTOCH V NÁRODNEJ PRACOVNEJ SILE..	94
5.1	Profesie a sektory, pre ktoré bol v členských štátoch identifikovaný nedostatok pracovných síl.....	95
5.2	Štatistické údaje o pracovnom trhu a migrácii.....	98
5.2.1	Analýza počtu pracovných migrantov.....	100
5.2.1.1.	Analýza počtu pracovných migrantov podľa hlavnej kategórie stupňa kvalifikácie.....	100
5.2.1.2.	Analýza počtu pracovných migrantov podľa špecifických profesií ..	104
5.2.1.3.	Analýza počtu pracovných migrantov podľa prvých desiatich národností.....	112
5.2.2	Analýza prívlevu pracovných migrantov podľa kategórií kvalifikácie.....	120
5.2.2.1.	Analýza prívlevu pracovných migrantov podľa národnosti.....	127
5.2.3	Analýza voľných pracovných miest v členských štátoch.....	128
6.	SPOLUPRÁCA S TRETÍMI KRAJINAMI V OBLASTI EKONOMICKEJ MIGRÁCIE.....	136
6.1	Zmluvy o spolupráci s tretími krajinami.....	136
6.1.1	Zmluvy o spolupráci vrátane zamestnávania a pracovnej migrácie.....	137
6.1.2	Zmluvy o spolupráci týkajúce sa osobitných skupín pracovných migrantov.....	141
6.2	Mechanizmy na predchádzanie úniku mozgov a mrhaniu mozgov.....	144
7.	SATUROVANIE DOPYTU PO PRACOVNEJ SILE PROSTREDNÍCTVOM MIGRÁCIE PODĽA EURO CITIES.....	146
7.1	Osobitné vízie miest o úlohe migrácie pri uspokojovaní súčasných a budúcich potrieb pracovného trhu.....	147
7.2	Úloha miest pri uľahčovaní príchodu prisťahovalcov a navádzaní na integráciu.....	148
7.3	Miestne programy na identifikáciu potrieb pracovného trhu prostredníctvom migrácie.....	149
7.4	Politické diskusie o migrácii na miestnej úrovni.....	150
7.5	Spolupráca s tretími krajinami v oblasti ekonomickej migrácie na miestnej úrovni.....	152
7.6	Voľné pracovné miesta na pracovných trhoch v európskych mestách.....	152
8.	SATUROVANIE DOPYTU PO PRACOVNEJ SILE PROSTREDNÍCTVOM MIGRÁCIE – ANALÝZA.....	153

8.1	Prvotné príčiny nedostatku pracovných síl	154
8.1.1	<i>Kvantitatívny nedostatok</i>	154
8.1.2	<i>Kvalitatívny nedostatok</i>	155
8.2	Problémy v súvislosti s obsadzovaním nedostatkových profesií	156
8.3	Ďalšie aspekty ovplyvňujúce trh práce.....	158
8.3.1	<i>Mobilita pracovníkov EÚ v rámci EÚ</i>	158
8.3.2	<i>Príslušníci tretích krajín s nelegálnym pobytom pracujúci v špecifických profesiách alebo sektoroch</i>	159
8.3.3	<i>Návrat ekonomických migrantov</i>	159
8.4	Opatrenia použité na efektívne riešenie nedostatku pracovných síl.....	160
8.5	Identifikované potreby konsolidácie a ďalšej tvorby politík a legislatívy na uľahčovanie ekonomickej migrácie za účelom saturovania dopytu po pracovnej sile	162
9.	ZÁVEREČNÉ POZNÁMKY	164

TABUĽKY

Tabuľka č. 1: Doby trvania pre sezónnych pracovníkov v členských štátoch	65
Tabuľka č. 2: Dĺžka pobytu pracovníkov preložených v rámci spoločnosti	66
Tabuľka č. 3: Prístupy použité členskými štátmi na identifikáciu a riadenie dopytu po pracovnej sile	72
Tabuľka č. 4: Prehľad použitia špecifických nástrojov pri implementácii postupov na identifikáciu a riadenie dopytu po pracovnej sile	81
Tabuľka č. 5: Počet pracovníkov z tretích krajín podľa hlavnej kategórie stupňa kvalifikácie a podľa rokov	101
Tabuľka č. 6: Podiel pracovníkov vo vybraných profesiách podľa členských štátov a rokov..	105
Tabuľka č. 7: Podiel pracovníkov z tretích krajín v rôznych členských štátoch podľa hlavných krajín štátnej príslušnosti v r. 2004 a 2009	116
Tabuľka č. 8: Prílev pracovných migrantov do zamestnanosti podľa hlavnej kategórie stupňa kvalifikácie, členských štátov a rokov	122
Tabuľka č. 9: Prvé povolenia (na pobyt) vydané pre platené činnosti podľa prvých desiatich krajín štátneho občianstva na úrovni EÚ a podľa druhu pracovného povolenia v r. 2009	128
Tabuľka č. 10: Voľné pracovné miesta a miera voľných pracovných miest v členských štátoch podľa stupňa kvalifikácie v rokoch 2004 až 2009	129
Tabuľka č. 11: Počet a miera voľných pracovných miest v členských štátoch podľa druhu ekonomickej činnosti (NACE) v rokoch 2008 a 2009.....	134

DIAGRAM

Diagram č. 1: Percentuálne rozdelenie pracovníkov z tretích krajín podľa hlavnej kategórie stupňa kvalifikácie, podľa priemeru všetkých dostupných rokov.	103
--	-----

Vylúčenie zodpovednosti

Túto správu vypracovala Európska migračná sieť a bola skompletizovaná GHK-COWI a Európskou komisiou v spolupráci s 23 národnými kontaktnými bodmi EMN, ktoré sa na tejto činnosti podieľali. Táto správa nemusí nevyhnutne vyjadrovať názory a stanoviská Európskej komisie, GHK-COWI alebo národných kontaktných bodov EMN, ani jej závery nie sú pre nich záväzné.

Poznámka

Medzi 23 národnými kontaktnými bodmi EMN, ktoré doteraz participovali na tejto činnosti, sú kontaktné body z týchto krajín: **Rakúsko, Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Maďarsko, Írsko, Taliansko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Malta, Holandsko, Poľsko, Portugalsko, Slovenská republika, Slovinsko, Španielsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo.**¹

Je potrebné poznamenať, že komentáre, ktoré sú uvedené v tejto správe, sa týkajú situácie vo vyššie uvedených členských štátoch do a vrátane roku 2010 a najmä príspevkov od ich národných kontaktných bodov. Podrobnejšie informácie o témach, ktorým sa táto správa venuje, je možné nájsť v dostupných národných správach², pričom sa odporúča použiť ich ako dodatočný zdroj informácií.

Vyššie spomínané členské štáty sú v tejto správe uvádzané tučným písmom (**bold**), pričom odkaz na „členské štáty“ sa výslovne týka týchto členských štátov.

Národné kontaktné body EMN z ostatných členských štátov sa na tejto správe z rôznych dôvodov nemohli podieľať, avšak participovali na iných správach o činnosti EMN.

¹ Národná správa z **Grécka** sa očakáva neskôr v r. 2011.

² Dostupné na <http://emn.europa.eu/Downloads/prepareShowFiles.do?entryTitle=3%2E%20EMN%20Studies>

Zhrnutie

Štúdiu o *saturovaní dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie* uskutočnilo 23 národných kontaktných bodov EMN z týchto krajín: **Rakúsko, Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Maďarsko, Írsko, Taliansko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Malta, Holandsko, Poľsko, Portugalsko, Slovenská republika, Slovinsko, Španielsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo**. V súlade s cieľmi EMN bolo celkovým účelom tejto štúdie identifikovanie sektorov, ktoré v členských štátoch pociťujú nedostatok pracovných síl, načrtnutie národných stratégií pre riešenie potrieb trhu práce prostredníctvom pracovných migrantov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín, a porozumenie vnímanej účinnosti týchto stratégií, vrátane vyhodnotenia dopadu nedávnej hospodárskej krízy a zotavenia z nej na tieto stratégie. Štúdia zahŕňa obdobie od r. 2004 do konca roku 2010, avšak poskytnuté štatistické údaje pokrývajú obdobie do konca roku 2009.

V rámci *Úvodu* ([Kapitola 1](#)) je uvedený prehľad *Metodológie* ([Podkapitola 1.1](#)) spolu s použitými *definíciami* ekonomickej migrácie ([Podkapitola 1.2](#)), ako aj iné súvisiace *správy a štúdie* ([Podkapitola 1.3](#)). Potom nasleduje *Kontext a nástroje politiky EÚ* ([Kapitola 2](#)), ktorý v hlavných rysoch popisuje kontext EÚ súvisiaci s migráciou pracovnej sily a saturovaním dopytu po pracovnej sile, ako aj sumarizuje nástroje EÚ súvisiace s ekonomickou migráciou, vrátane informácií o legislatívnom *acquis* EÚ.

Štúdia porovnáva *prístupy členských štátov EÚ k ekonomickej migrácii* ([Podkapitola 3](#)) v súvislosti so saturovaním dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie pre vysoko kvalifikovanú, kvalifikovanú a nízko kvalifikovanú pracovnú silu. Väčšina členských štátov zapracovala migráciu do svojej celkovej vízie a strategického myslenia o tom, ako bojovať proti súčasnemu a budúcemu nedostatku pracovných síl, hoci niektoré členské štáty majú jasnejšiu predstavu o tom, ako je možné využiť štátnych príslušníkov tretích krajín na saturovanie svojho dopytu po pracovnej sile. Niektoré členské štáty zaviedli jasne definovanú *víziu* ([Podkapitola 3.1](#)), ktorá je zameraná na podporu a/alebo uľahčenie prisťahovalectva štátnych príslušníkov tretích krajín za účelom ich zamestnávania v niektorých sektoroch svojej ekonomiky, zatiaľ čo iné členské štáty kladú väčší dôraz na riešenie nedostatku pracovnej sily v prvom rade využitím národnej pracovnej sily. pričom pracovnú migráciu nepovažujú za hlavnú potrebu.

Národné *politické diskusie* ([Podkapitola 3.2](#)) v súvislosti s ekonomickou migráciou sa točili okolo jej všeobecnej funkcie a užitočnosti, a to hlavne v kontexte súčasnej ekonomickej krízy, ako aj potreby v niektorých členských štátoch využiť migráciu na riešenie medzier na pracovnom trhu. Navyše verejná diskusia bola skôr zameraná na pracovné podmienky a integráciu štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí do členskej krajiny prichádzajú kvôli práci. Okrem vízií členských štátov a ich národných politik týkajúcich sa ekonomickej migrácie sú opísané aj zmeny ich národnej politiky, ku ktorým došlo z dôvodu *ekonomickej krízy* ([Podkapitola 3.3](#)).

Načrtnutý je aj *legislatívny rámec* ([Podkapitola 3.4](#)). Všetky členské štáty prijali ustanovenia, ktoré špecifikujú niektorých migrantov z tretích krajín, ktorých je možné oslobodiť od povinnosti získania pracovného povolenia alebo pre ktorých sú zavedené zjednodušené postupy prijímania. Niektoré pracovné povolenia a povolenia na pobyt podliehajú podmienkam vrátane „skúšky trhu práce“, a to v **Rakúsku, Belgicku, Bulharsku, Českej republike, Estónsku, Nemecku, Írsku, Litve, Luxembursku, Malte, Holandsku, Poľsku, Portugalsku, Slovenskej republike, Slovinsku, Španielsku, Švédsku a Spojenom**

kráľovstve, pričom táto skúška skúma to, či sú na danú pozíciu k dispozícii ich vlastní štátni príslušníci alebo iní príslušníci EÚ/EHS ešte predtým, než zamestnajú pracovníka, ktorý je štátnym príslušníkom tretej krajiny. Niektoré členské štáty tiež upravujú prostredníctvom vlastnej legislatívy niektoré aspekty zlúčenia rodiny, vrátane úpravy okolností, za ktorých môžu rodinní príslušníci ekonomických migrantov pracovať v členských štátoch.

Členské štáty využívajú niekoľko metód a nástrojov na implementáciu *ekonomickej migračnej politiky a legislatívy* ([Kapitola 4](#)). Za účelom identifikovať a riadiť dopyt po pracovnej sile aplikujú členské štáty niekoľko rôznych prístupov. Tieto zahŕňajú: vypracovanie zoznamov profesií, kde existuje nedostatok pracovnej sily (**Rakúsko, Belgicko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Lotyšsko, Litva, Poľsko, Španielsko, Spojené kráľovstvo**); využitie analýzy potrieb zamestnávateľov (**Rakúsko, Belgicko, Česká republika, Estónsko, Nemecko, Maďarsko, Írsko, Taliansko, Litva, Luxembursko, Malta, Poľsko, Slovinsko, Španielsko, Slovenská republika, Švédsko**) na priamu analýzu pracovných potrieb trhu práce; a stanovenie kvót (**Rakúsko, Bulharsko, Estónsko, Maďarsko, Taliansko, Portugalsko, Slovinsko**) alebo limitov (**Spojené kráľovstvo**) za účelom zabezpečiť, aby prisťahovalectvo príslušníkov tretích krajín z dôvodu zamestnania neprevýšilo dopyt po pracovnej sile. Inštitucionálne orgány ako aj zamestnávatelia a profesijné organizácie zohrávajú kľúčovú úlohu pri implementácii vyššie uvedených metód.

V závislosti na prístupoch, ktoré členské štáty prijímajú na identifikáciu a zmapovanie dopytu po pracovnej sile, sa používajú *osobitné nástroje* ([Podkapitola 4.1](#)), vrátane národných prieskumov (**Rakúsko, Estónsko, Fínsko, Nemecko, Írsko, Taliansko, Lotyšsko, Malta, Poľsko, Portugalsko, Švédsko**) ako aj dlhodobých a krátkodobých prognóz (**Rakúsko, Česká republika, Estónsko, Fínsko, Nemecko, Írsko, Lotyšsko, Malta, Portugalsko, Španielsko**). Zaraďovanie na správnu pozíciu, tzv. *job matching* ([Podkapitola 4.2](#)), uskutočňuje väčšina členských štátov, pričom kľúčovú úlohu v tomto procese zohrávajú zamestnávatelia. *Hodnotenie odborných znalostí a uznávanie kvalifikácií* ([Podkapitola 4.3](#)) považujú členské štáty tiež za veľmi dôležité z hľadiska predchádzania mrhaniu mozgov a zabezpečenia toho, aby z kvalifikácie migrantov mali osoh európsky trh práce aj ekonomika.

Pokiaľ ide o *integráciu* ([Podkapitola 4.4](#)) pracovníkov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín, väčšina členských štátov neprijíma integračné opatrenia osobitne pre pracovných migrantov, ale tieto aplikuje na všetky skupiny migrantov. Avšak osobitné integračné opatrenia, ktoré sú implementované prostredníctvom všeobecných integračných programov, zahŕňajú možnosť pre pracovných migrantov naučiť sa štátny jazyk, ako aj opatrenia na zabezpečenie integrácie migrantov medzi pracovnú silu.

Čo sa týka *štatistických údajov o migrantoch v národnej pracovnej sile* ([Kapitola 5](#)), členské štáty identifikovali špecifické sektory a profesie, v rámci ktorých existuje nedostatok pracovnej sily/kvalifikácie. Tieto sa značne líšia v závislosti na situácii na jednotlivých národných trhoch práce, a to počnúc od technikov až po odborníkov na poskytovanie rôznych služieb. Na zistenie toho, či môže pracovná migrácia naozaj saturovať dopyt po pracovnej sile v členských štátoch, sú prezentované štatistické údaje o počte a príleve pracovných migrantov ako aj o počte voľných pracovných miest evidovaných v členských štátoch. Vysokokvalifikovaní pracovníci z tretích krajín predstavujú najväčší, alebo druhý najväčší, počet pracovníkov vo viacerých členských štátoch (**Rakúsko, Nemecko, Írsko, Malta, Holandsko, Slovenská republika, Švédsko a Spojené kráľovstvo**), pričom nízko kvalifikovaní pracovníci sú dominantnou skupinou v **Belgicku, Francúzsku a Taliansku**.

Pokiaľ ide kategórie profesií, ktoré sú obsadzované týmito príslušníkmi tretích krajín, toto závisí predovšetkým na situácii na národnom trhu práce a na nedostatku pracovných síl, ktoré sú evidované. Celkovo medzi najpočetnejšími národnosťami, ktoré migrujú do EÚ z dôvodu zamestnania sa, sú migranti z Brazílie, Číny, Indie, Ruskej federácie, Turecka, Ukrajiny a USA. Rovnako ako v prípade údajov o počte bol vo väčšine členských štátov trvale vyšší prílev kvalifikovaných a vysokokvalifikovaných pracovných migrantov z tretích krajín. Navyše medzi prvými tromi národnosťami pôvodu, ktoré získali prvé povolenia na vykonávanie platenej činnosti, boli India, Čína a Ukrajina. V prípade zamestnávania vysokokvalifikovanej pracovnej sily figurovali štátni príslušníci Indie a USA medzi poprednými národnosťami, ktorým boli udeľované pracovné povolenia v členských štátoch EÚ. Pokiaľ ide o počet voľných pracovných miest, všetky členské štáty, ktoré poskytli štatistické údaje v r. 2009, zaznamenali pokles počtu voľných pracovných miest v porovnaní s predchádzajúcim rokom. V niektorých prípadoch je však preukázaná spojitosť s poklesom voľných pracovných miest pre niektoré stupne kvalifikácie, ktorý nasledoval po zvýšených prílevoch pracovných migrantov z tretích krajín v predchádzajúcich rokoch. Toto je možné považovať za preukázanie toho, ako je možné saturovať dopyt po pracovnej sile migráciou.

Pokiaľ ide o *spoluprácu s tretími krajinami v oblasti ekonomickej migrácie* ([Kapitola 6](#)), existujú zmluvy o spolupráci uzatvorené s tretími krajinami. Tieto zmluvy o spolupráci zahŕňajú partnerstvá EÚ v oblasti mobility, ktoré boli doteraz podpísané s Moldavskom a Kapverdmi a s Gruzínskom. Tieto partnerstvá v oblasti mobility majú za cieľ umožniť štátnym príslušníkom tretích krajín lepší prístup do EÚ. I keď väčšina členských štátov podpísala zmluvy o spolupráci s tretími krajinami, mnohé z nich sa priamo netýkajú pracovnej migrácie. Avšak viaceré členské štáty (**Belgicko, Česká republika, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Taliansko, Litva, Holandsko, Poľsko, Portugalsko, Slovenská republika, Španielsko**) uzatvorili zmluvy o spolupráci, ktoré zahŕňajú osobitné zameranie na zamestnávanie a pracovnú migráciu. V mnohých prípadoch sa tieto zmluvy zameriavajú na špecifické profesijné kategórie alebo odborné znalosti, pričom mnohé sa zameriavajú na vysokokvalifikovaných pracovníkov, ako sú napr. praktickí lekári a pracovníci prelození v rámci spoločnosti. Niektoré členské štáty uzatvorili s tretími krajinami aj bilaterálne zmluvy, ktoré sa týkajú mobility mladých ľudí, čo má vplyv na ich národný trh práce, keďže dotknutým mladým ľuďom je umožnené pracovať v signatárskych členských štátoch (**Bulharsko, Česká republika, Estónsko, Francúzsko, Maďarsko, Litva, Slovenská republika, Švédsko, Spojené kráľovstvo**). Okrem nadnárodných zmlúv, ktoré ovplyvňujú pracovnú migráciu, sú zavedené aj mechanizmy na predchádzanie úniku a mrhaniu mozgov. Pre únik mozgov tieto mechanizmy obsahujú programy, ktoré umožňujú príslušníkom tretích krajín pracovať v členských štátoch na dobu určitú, aby získali skúsenosti so zárobkovou činnosťou predtým, než sa vrátia do svojej krajiny pôvodu. Pokiaľ ide o mrhanie mozgov, členské štáty kladú veľký dôraz na job-matching (zaraďovanie na správnu pracovnú pozíciu) a uznávanie kvalifikácie s cieľom zabezpečiť, aby migranti z tretích krajín pracovali v takom zamestnaní, ktoré najviac vyhovuje ich profilu.

V štúdií sa uvádza vízia *európskych miest ohľadom saturovania dopytu po pracovnej sile* ([Kapitola 7](#)) podľa Eurocities – siete európskych miest, ktorá tiež prispela k tejto štúdii. Toto poskytuje bližší pohľad na miestnu implementáciu národných hospodárskych politík a identifikáciu osobitných charakteristík, potrieb a opatrení, ktoré boli prijaté na úrovni mesta. V štúdií sú uvedené aj špecifické vízie miest o úlohe migrácie pri uspokojovaní súčasných a budúcich potrieb pracovného trhu, ktoré zahŕňajú mestské akčné plány a stratégie, ako aj postupy na zistenie potrieb pracovného trhu za účelom oznámenia národných zoznamov. Mnohé mestá uznali, že by zdieľanie zodpovednosti v súvislosti s integráciou pracovných

migrantov mohlo byť silnejšie a preto vypracovali integračné stratégie, vrátane rozvoja uvítacích centier ako aj sociálnych výhod, ako sú napr. ubytovacie služby a poskytnutie zdravotnej starostlivosti. Mestá rovnako ako národné inštitúcie často implementujú programy na identifikáciu potrieb pracovného trhu aplikovaním rôznych nástrojov a metód, ako je napr. zostavenie zoznamov profesií a využívanie národných štatistík na identifikáciu voľných pracovných miest. V tejto kapitole sú uvedené aj politické diskusie o migrácii na miestnej úrovni, pričom sa tieto diskusie zameriavajú na mieru zamestnanosti pracovných migrantov z tretích krajín ako aj na problematiku mrhania mozgov. Niektoré európske mestá spolupracujú priamo s tretími krajinami za účelom pomoci pracovným migrantom. Táto spolupráca vedie k poskytovaniu informácií o výhodách legálnej migrácie, vrátane možností zamestnania sa v členských štátoch EÚ, ako aj o nebezpečenstvách nelegálnej migrácie. Rovnako boli identifikované aj trendy v oblasti voľných pracovných miest na pracovných trhoch v európskych mestách, pričom sieť Eurocities načrtla, že požadované stupne kvalifikácie úplne závisia na samotnom meste a regióne, pričom vysokokvalifikovaní, kvalifikovaní a nízkokvalifikovaní pracovníci sú žiadaní v mestách po celej Európe.

Analýza o saturovaní dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie (Kapitola 8) v prvom rade popisuje *príčiny nedostatku pracovných síl (Podkapitola 8.1)*, ktoré vyplývajú z kvantitatívnych a kvalitatívnych faktorov. Medzi tieto príčiny patria neatraktívne pracovné podmienky a nízke mzdy, ktoré sú ponúkané v niektorých členských štátoch, ako aj absencia domácich pracovníkov s požadovanou kvalifikáciou pre konkrétne profesie. Boli tiež identifikované problémy v súvislosti s obsadzovaním nedostatkových pracovných síl (*Podkapitola 8.2*), pričom táto problematika zahŕňa *zložitost' národných rámcov*, ktoré upravujú prijímanie štátnych príslušníkov tretích krajín ako aj výzvy, ktorým je potrebné čeliť pri *uznávaní* v zahraničí nadobudnutej *kvalifikácie*. Správa uvádza aj *d'alšie aspekty ovplyvňujúce trh práce (Podkapitola 8.3)*, vrátane mobility pracovníkov v rámci EÚ, čo viac menej prispieva k dopytu po pracovníkoch z tretích krajín, ako aj dopady nelegálnej migrácie. Nelegálnu prácu príslušníkov tretích krajín označili členské štáty ako problém, ktoré ovplyvňuje trh práce, i keď v mnohých prípadoch je extrémne náročné takúto nelegálnu prácu zmerať a tak proti nej bojovať. Pokiaľ ide o návraty migrantov, väčšina členských štátov disponuje iba malým množstvom informácií o rozsahu, v akom sa ekonomickí migranti vracali do svojej krajiny pôvodu v prípade, že v konkrétnych profesiách a sektoroch došlo k zníženiu dopytu po pracovnej sile. Správa ďalej uvádza zistené opatrenia, ktoré sa uplatňujú na efektívne *riešenie nedostatku pracovných síl (Podkapitola 8.4)*, ako aj zistenú *potrebu konsolidácie a ďalšej tvorby politík a legislatívy* na lepšie uľahčenie ekonomickej migrácie za účelom saturovania dopytu po pracovnej sile (*Podkapitola 8.5*), pričom členské štáty kladú dôraz na dôležitosť ďalšej tvorby politík a opatrení v budúcnosti na zabezpečenie flexibilného a atraktívneho trhu práce.

V záverečných poznámkach (*Kapitola 9*) sa uvádza, že (čoraz väčší) globálny dopyt po talentoch bude spoločnou výzvou EÚ, aby mohli členské štáty EÚ súťažiť o pracovníkov z tretích krajín. Aby sa zabezpečilo, že EÚ bude naďalej konkurencieschopná, bude nevyhnutné vylepšiť nástroje aj metódy, ktoré sú používané na identifikáciu a riadenie dopytu po pracovnej sile, vrátane prognózovania nedostatku pracovníkov a kvalifikácie, ako aj odstrániť ťažkosti, ktoré sú spojené s uznávaním kvalifikácie získanej mimo EÚ. Tieto opatrenia zabezpečia flexibilitu a atraktivnosť národných trhov práce pre príslušníkov tretích krajín, ako aj umožnia, aby mohli členské štáty v prípade potreby saturovať dopyt po pracovnej sile prostredníctvom migrácie.

1. ÚVOD

Európska migračná sieť (EMN)³ bola založená rozhodnutím Rady 2008/381/ES⁴ a jej poslaním je poskytovať aktuálne, objektívne, spoľahlivé a porovnateľné informácie o migrácii a azyle s cieľom podporovať tvorbu politík v EÚ. Tieto informácie poskytuje aj širokej verejnosti.

Celkovým účelom tejto štúdie bolo identifikovanie sektorov, ktoré v členských štátoch pociťujú nedostatok pracovných síl, načrtnutie národných stratégií pre riešenie potrieb trhu práce prostredníctvom pracovných migrantov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín, a porozumenie vnímanej účinnosti týchto stratégií, vrátane vyhodnotenia dopadu nedávnej hospodárskej krízy a zotavenia z nej na tieto stratégie. Štúdia zahŕňa obdobie od r. 2004 do konca roku 2010 s poskytnutými štatistickými údajmi pokrývajúcimi obdobie do konca roku 2009 a čiastočne opakuje štúdiu EMN z r. 2007 o “Podmienkach vstupu a pobytu vysokokvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín v EÚ.”⁵ Predchádzajúca štúdia EMN s názvom “Riadená migrácia a trh práce – sektor zdravotníctva” má tiež veľký význam pre túto súhrnnú správu.⁶ Táto štúdia však skúma úlohu prisťahovalcov, konkrétne štátnych príslušníkov tretích krajín, pri riešení všetkých nedostatkov a odráža ponaučenia získané z výberu politík ako odpovede na aktuálnu ekonomickú situáciu.

Táto súhrnná správa poskytuje prehľad o prístupoch členských štátov k saturovaniu dopytu po pracovnej sile tým, že na riešenie nedostatku pracovných síl⁷ z hľadiska dlhodobých potrieb a v reakcii na dopady hospodárskych zmien prezentuje rôzne názory získané od 23 národných kontaktných bodov EMN z týchto krajín: **Rakúsko, Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Maďarsko, Írsko, Taliansko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Malta, Holandsko, Poľsko, Portugalsko, Slovenská republika, Slovinsko, Španielsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo.**

Ako ďalší sa uvádza prehľad o *metodológii* (Podkapitola 1.1), ktorá bola použitá na uskutočnenie tejto štúdie, za ktorým nasleduje vysvetlenie použitých *definícií* (Podkapitola 1.2) a predchádzajúce štúdie/správy (Podkapitola 1.3). V nasledujúcich článkoch sa bude prezentovať *kontext a nástroje politiky EÚ* (Kapitola 2), *prístup členských štátov k politike*

³ Viac informácií o EMN, vrátane jej výstupov, nájdete na webovej stránke <http://www.emn.europa.eu>.

⁴ Dostupné na webovej stránke <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32008D0381:EN:NOT>.

⁵ Dostupné na webovej stránke <http://www.emn.europa.eu> pod záložkou „Štúdie EMN“

⁶ Dostupné na webovej stránke <http://www.emn.europa.eu> pod záložkou „Štúdie EMN“

⁷ V tejto zmluve chápané ako nedostatok kvalifikácie a pracovných síl.

ekonomickej migrácie ([Kapitola 3](#)), ako aj implementácia ekonomickej migračnej politiky a legislatívy ([Kapitola 4](#)), štatistické údaje o migrantoch v národnej pracovnej sile ([Kapitola 5](#)) a spolupráca s tretími krajinami v oblasti ekonomickej migrácie ([Kapitola 6](#)). Ďalej nasleduje Saturovanie dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie podľa Eurocities ([Kapitola 7](#)). Nakoniec v analýze ([Kapitola 8](#)) a v záveroch ([Kapitola 9](#)) budú identifikované úspechy politiky ekonomickej migrácie a potreba budúcej tvorby politík.

Podrobnejšie informácie je možné nájsť v každej národnej správe⁸, pričom sa dôrazne odporúča nahliadnuť aj do nich, aby bolo možné získať komplexný prehľad o situácii v danom členskom štáte.

1.1 Metodológia

Táto súhrnná správa sumarizuje kľúčové zistenia z národných správ, pričom poukazuje na najdôležitejšie aspekty, ktoré prezentuje čo možno najviac z pohľadu EÚ. Národné štúdie boli vypracované na základe spoločných Špecifikácií štúdie, ktoré boli zadefinované na základe konzultácií s národnými kontaktnými bodmi EMN a ktoré používajú všetky národné kontaktné body EMN za účelom zabezpečiť porovnateľnosť a uľahčiť vypracovanie súhrnnej správy. Pre údaje boli vytvorené štandardizované tabuľky, pričom národné kontaktné body EMN boli nabádané k tomu, aby ich vyplňali v maximálnej možnej miere.

EMN sa bežne nevenuje primárnemu prieskumu, ale skôr zbiera, zhromažďuje a vyhodnocuje údaje a informácie, ktoré sú už dostupné. Väčšina z prvkov, ktoré boli potrebné na skoncipovanie tejto štúdie, bola verejne prístupná. Národné kontaktné body EMN sa spoliehali predovšetkým na už existujúce informácie (správy, štúdie, legislatíva, recenzie a štatistiky), ktoré boli k dispozícii od štátnych orgánov (štatistické úrady, ministerstvá), akademickej obce, Medzinárodnej organizácie pre migráciu (IOM) alebo od iných mimovládnych organizácií (napr. Caritas). Okrem toho **Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Maďarsko, Írsko, Taliansko, Litva, Luxembursko, Malta, Holandsko, Portugalsko, Slovenská republika, Španielsko a Švédsko** vykonali primárny prieskum s cieľom získať ďalšie informácie vo forme pohovorov, workshopov, expertných panelov a seminárov.

⁸ Dostupné na webovej stránke <http://www.emn.europa.eu> pod záložkou „Štúdie EMN“

18 členských štátov (**Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Maďarsko, Litva, Luxembursko, Malta, Holandsko, Poľsko, Portugalsko, Slovenská republika, Slovinsko, Španielsko, Švédsko, Spojené kráľovstvo**) sa pri vykonávaní štúdie alebo získavaní príslušných informácií stretlo s problémami a prekážkami. Napr. **Švédsko** zistilo, že Špecifikácie štúdie často „predpokladali“, že je zavedený dobre organizovaný prístup k riešeniu nedostatku pracovnej sily prostredníctvom migrácie, čo sťažovalo opis menej „formálnych“ a štruktúrovaných opatrení a iniciatív.

Väčšina problémov súvisela so zberom a prezentáciou príslušných štatistík. 18 členských štátov (**Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Maďarsko, Litva, Luxembursko, Malta, Holandsko, Poľsko, Portugalsko, Slovenská republika, Slovinsko, Španielsko, Švédsko, Spojené kráľovstvo**) sa stretlo s ťažkosťami pri zbere a prezentácii štatistických údajov podľa požadovanej klasifikácie ISCO-88,⁹ keďže údaje neboli k dispozícii a / alebo pretože na zber a evidenciu údajov v tejto oblasti boli použité rôzne definície a metódy. Problémy sa vyskytli aj v súvislosti s využitím prieskumu pracovnej sily. Napr. **Rakúsko a Luxembursko** poukázali na skutočnosť, že malá veľkosť vzorky tohto prieskumu (1% domácností za Rakúsko a 6% domácností za Luxembursko) neposkytne vždy spoľahlivé informácie o úrovni zamestnanosti jednotlivých podskupín, ako sú napr. štátni príslušníci tretích krajín, a podkategórií profesií podľa národnosti. V **Litve** kvôli malej vzorke (0,5% domácností) a malému počtu príslušníkov tretích krajín (menej ako 1%) nebolo možné údaje z prieskumu použiť z dôvodu nepresnosti údajov. Iné citované problémy súviseli napr. s nedostatkom dlhodobých údajov (**Bulharsko**), neaktuálnosť zdrojov údajov (**Česká republika**), fragmentáciou údajov spôsobenou používaním rôznych zdrojov (**Bulharsko, Fínsko**), ťažkosťami pri rozlišovaní rôznych kategórií štátnych príslušníkov tretích krajín prichádzajúcich a odchádzajúcich z členského štátu kvôli zamestnaniu (**Nemecko**), identifikáciou štátnych príslušníkov EÚ v tokových údajoch (**Írsko**), manuálnym členením pracovných povolení podľa kvalifikácie (**Litva**),¹⁰ absenciou väčšieho podielu údajov ISCO-

⁹ Klasifikácia ISCO-88 Medzinárodnej organizácie práce. ISCO-88 poskytuje systém pre klasifikáciu a zhromažďovanie informácií o zamestnaniach, ktoré boli získané prostredníctvom sčítania ľudu a iných štatistických prieskumov ako aj z administratívnej evidencie. Klasifikácia ISCO 88 zoskupuje zamestnania do profesií a väčších skupín hlavne na základe podobnosti kvalifikácie, ktorá sa vyžaduje na plnenie úloh a povinností spojených s týmito zamestnaniami. Členské štáty používajú variant ISCO-88(COM), ktorý bol vypracovaný pre krajiny, ktoré nahlasujú štatistické údaje týkajúce sa zamestnania Eurostatu a ktorý používa aj EURES. Ďalšie informácie nájdete na webovej stránke <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/index.htm>.

¹⁰ Pracovné povolenia by mohli byť členené podľa krajiny a pohlavia ale nie podľa kvalifikácie.

88 pre všetkých novoregistrovaných pracovníkov podľa zamestnávateľov (**Luxembursko**),¹¹ chýbajúcimi informáciami o vstupe na pracovný trh (na rozdiel od vstupe do členského štátu) a o odchode z trhu práce a z členského štátu (**Spojené kráľovstvo**).

1.2 Definície

V spoločných Špecifikáciách štúdie boli použité výrazy v súlade s definíciami uvedenými v glosári EMN¹² a nasledujúcimi piatimi širokými kategorizáciami pri zmieňovaní sa o „ekonomických migrantoch“:

- vysokokvalifikovaní (ISCO-88 hlavná skupina 1,2,3);
- kvalifikovaní (ISCO-88 hlavná skupina 4 -8);
- nízkokvalifikovaní (ISCO-88 hlavná skupina 9);
- výskumní pracovníci; a
- sezónni pracovníci.

Vzhľadom na údaje a za účelom získať porovnateľné údaje bolo zámerom používať klasifikáciu ISCO-88, a to hlavné skupiny 1 až 9, aby boli migranti rozčlenení do troch hlavných skupín, a to konkrétne „vysokokvalifikovaní“ (ISCO hlavné skupiny 1 až 3), „kvalifikovaní“ (ISCO hlavné skupiny 4 až 8) a „nízkokvalifikovaní“ (ISCO hlavná skupina 9) pracovníci. Vo všetkých národných správach boli výrazy „vysokokvalifikovaní“, „kvalifikovaní“, „nízkokvalifikovaní“, „výskumní pracovníci“ a „sezónni pracovníci“ použité v súlade s definíciami, ktoré sú uvedené v Špecifikáciách štúdie.¹³ Avšak národné kontaktné body EMN narazili na problémy s týmito definíciami pri tvorbe „štandardizovaných“ tabuliek s údajmi, pretože národné výrazy a/alebo definície, ktoré boli použité pri zbere a analýze príslušných štatistických údajov, nie vždy korešpondovali s definíciami, ktoré sú uvedené v Špecifikáciách štúdie. Napr. pokiaľ ide o definíciu pojmu „pracovník“, Eurostat poskytuje nasledujúcu definíciu v Smernici (ES) č. 89/391 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci: *„každá osoba, ktorú zamestnáva zamestnávateľ, vrátane praktikantov a učňov, avšak s výnimkou pomocnej sily*

¹¹ V **Luxembursku** Všeobecný inšpektorát sociálneho zabezpečenia používa klasifikáciu ISCO-88, hoci väčší podiel ISCO-88 chýba (91% v r. 2004 a 33% v r. 2009). Bežnejšie sa preto používa klasifikácia NACE.

¹² Dostupné na webovej stránke <http://www.emn.europa.eu> pod záložkou „Glosár EMN“

¹³ Tieto definície však nemusia nevyhnutne korešpondovať s jednotlivými kategóriami vysoko kvalifikovaných pracovníkov v národných imigračných systémoch.

v domácnosti¹⁴. Prieskum pracovnej sily však používa pre „zamestnané osoby“ nasledujúcu definíciu: „osoby vo veku 15 a viac rokov (16 a viac rokov v ES, UK a SE (r. 1995-2001); 15 až 74 rokov v DK, EE, HU, LV, FI a SE (od r. 2001); 16 až 74 rokov v IS a NO), ktoré počas referenčného týždňa vykonávali prácu čo i len jednu hodinu týždenne za mzdu, zárobok alebo rodinný príjem; ktoré neboli v práci, ale mali zamestnanie alebo podnikanie, v ktorom dočasne chýbali napr. z dôvodu choroby, dovolenky, pracovného sporu alebo vzdelávania a školenia.“ Členské štáty pre účely štúdie a v súlade so Špecifikáciami štúdie nazývali „pracovníkov“ v prieskume pracovnej sily ako „zamestnané osoby“, aby zabezpečili spoločný rámec, ktorý umožní porovnateľnosť.¹⁵

1.3 Predchádzajúce štúdie/správy

Tento podkapitola poskytuje prehľad o štúdiách a ad-hoc otázkach EMN ([Podkapitola 1.3.1](#)), následne opisuje kľúčové otázky, ktorými sa zaoberali iné štúdie a správy o pracovnej migrácii, ktoré si objednala EÚ alebo ktoré boli vypracované mimo EÚ ([Podkapitola 1.3.2](#)).

1.3.1 Štúdie a ad-hoc otázky EMN

Štúdia EMN z r. 2007 o „[Podmienkach vstupu a pobytu vysokokvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín v EÚ](#)“ poskytla prehľad o situácii v členských štátoch a potrebe vysokokvalifikovaných pracovníkov, ako aj popísala prístup k dopytu po pracovnej sile v rámci EÚ. Cieľom správy bolo prispieť k vypracovaniu Smernice o modrých kartách. Štúdia tiež následne poskytla znalostnú bázu pre túto štúdiu EMN.

[Ad-hoc otázky EMN](#)¹⁶ rovnako poskytli znalostnú bázu pre vypracovanie tejto štúdie EMN. Celkovo bolo zadaných 13 ad-hoc otázok EMN, ktoré sa týkajú ekonomickej migrácie, a to konkrétne:

- *Politika v oblasti pracovnej migrácie* (február 2008) – bola analyzovaná situácia týkajúca sa pracovnej migrácie v členských štátoch. Konkrétne išlo o štatistiku, ktorá sa týkala počtu štátnych príslušníkov tretích krajín migrujúcich do krajín EÚ kvôli

¹⁴ Definícia pojmu „pracovník“, článok 3 Smernice 89/391/ES z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci, je dostupná na webovej stránke <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:en:HTML>

¹⁵ Pokiaľ ide o vysoko kvalifikovaných pracovníkov, súhrnná správa sa vzťahuje na profesie podľa klasifikácie ISCO-88, hlavne skupiny 1, 2 a 3. Definícia nevyhnutne nekorešponduje s definíciou vysoko kvalifikovaných pracovníkov, ktorá sa používa v národných imigračných systémoch členských štátov.

¹⁶ Väčšinu z dole uvedených otázok nájdete na webovej stránke <http://www.emn.europa.eu> pod záložkou „Ad-hoc otázky EMN“

zamestnaniu, ako aj druhu povolenia na pobyt a pracovného postavenia, ktorý bol národnými orgánmi udelený tejto kategórii migrantov.

- *Právny rámec pre zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín* (marec 2008) – poskytol prehľad situácie a praktík v rámci EÚ, pokiaľ ide o postupov pre prijímanie a pobyt štátnych príslušníkov tretích krajín, vrátane informácií o štátnych orgánoch, ktoré zodpovedajú za udeľovanie práva na prácu ako aj pracovných a pobytových dokumentov (pracovné povolenie a/alebo povolenie na pobyt). Členské štáty boli tiež požiadané, aby poskytli príklady príslušnej legislatívy, ktorá platí v ich krajinách.
- *Vstup a pobyt štátnych príslušníkov tretích krajín na účely podnikania* (február 2009) – zisťovalo sa, ako je v členských štátoch upravený vstup a pobyt štátnych príslušníkov tretích krajín na účely podnikania. Ad-hoc otázka bola konkrétne zameraná na druhy udeľovaných povolení na pobyt, podmienky, ktoré musí cudzinec splniť, aby mohol získať takéto povolenia, ako aj na podmienky pobytu, t.j. aké kontroly sa vykonávajú na preukázanie toho, že účel pobytu pretrváva po celú dobu pobytu cudzinca.
- *Politika vo vzťahu k pracovným migrantom, ktorí sú prepustení zo zamestnania* (jún 2009) – sa týkala politiky členských štátov vo vzťahu k pracovným migrantom, ktorí sú prepustení zo zamestnania. Zisťoval sa dopad prepustenia zo zamestnania na imigračný status migranta ako aj to, či sa doba, ktorú migrant odpracoval v členskom štáte, berie do úvahy pri výpočte dĺžky lehoty, ktorá mu je poskytnutá na to, aby si našiel ďalšie zamestnanie.
- *Opatrenia prijaté pri riadení migrácie ako reakcia na globálnu krízu* (jún 2009) – skúmala sa prijímacia politika členských štátov, hlavne pokiaľ ide o používanie kvót, ako aj kladenie dôrazu na politiky zamerané na boj proti nelegálnej migrácii a na podporu návratov.
- *Zakladanie obchodných spoločností štátnymi príslušníkmi tretích krajín* (júl 2009) – týkalo sa to toho, ako členské štáty upravujú zakladanie obchodných spoločností štátnymi príslušníkmi tretích krajín.
- *Povolenia na prilákanie vysokokvalifikovaných pracovníkov* (október 2009) – skúmalo sa niekoľko politík členských štátov, ktoré sa týkajú vysokokvalifikovaných pracovníkov, vrátane vydávania povolení na pobyt.
- *Prijímací systém na účely pracovnej migrácie* (November 2009) – skúmali sa systémy prijímania štátnych príslušníkov tretích krajín na účely migrácie, ako aj metódy, ktoré

členské štáty používajú na zisťovanie potrieb pracovného trhu a saturovanie dopytu po pracovnej sile.

- *Legislatíva pracovného trhu obmedzujúca prístup štátnych príslušníkov tretích krajín* (november 2009) – boli získané informácie o legislatíve existujúcej v členských štátoch, ktorá ustanovuje ochranu pracovného trhu obmedzením zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín.
- *Trendy v medzinárodnej migrácii* (november 2009) – zisťovala sa súčasná úroveň migrácie (prílev/odlev) ako aj dopady ekonomickej krízy na úroveň migrácie.
- *Sezónni pracovníci a pracovníci preložený v rámci spoločnosti* (marec 2010) – boli poskytnuté štatistické údaje o štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sú zamestnaní ako sezónni pracovníci, a o pracovníkoch preložených v rámci spoločnosti, a boli zisťované aj podmienky pre týchto pracovníkov.
- *Zamestnávanie a práca cudzincov* (jún 2010) – zisťovali sa národné legislatívne ustanovenia, ktoré sa týkajú zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín v sektoroch, v ktorých nie sú zaevidovaní na vykonávanie činnosti.
- *Uznávanie odbornej kvalifikácie získanej mimo Európskej únie* (december 2010) – zisťovali sa národné legislatívne ustanovenia a postupy, ktoré sa týkajú uznávania kvalifikácie a job-matchingu (zaraďovanie na správnu pracovnú pozíciu) medzi Európskou úniou a tretími krajinami.

1.3.2 Kľúčové otázky vyplývajúce z iných relevantných štúdií a správ

Od začiatku 90-tych rokov expanduje migrácia do EÚ pozoruhodným tempom. Priemerné čisté ročné vstupy do krajín EÚ-25 sa viac ako stonásobili z počtu 198 000 ľudí v 80-tych rokoch na približne 750 000 osôb ročne počas 90-tych rokov.¹⁷ Imigrácia tiež podstatným spôsobom podporila rast zamestnanosti v EÚ počas poslednej dekády, pričom nárast zamestnanosti sa odhaduje na takmer 3,7 mil., čo predstavuje štvrtinu celkového nárastu zamestnanosti.¹⁸ Migrácia sa fakticky čoraz viac vníma ako prostriedok na zmiernenie nedostatku pracovných síl, či už v konkrétnych sektoroch alebo všeobecne, ktorý vyplynul zo zmenšujúcej sa populácie v produktívnom veku a z nových potrieb „znalostnej spoločnosti“,

¹⁷ Economic Papers, generálne riaditeľstvo pre ekonomické a finančné záležitosti, september 2006: Vzory pracovnej migrácie v Európe: Posledné trendy, budúce výzvy, str. 5-6, citované z Hodnotenia dopadov, ktoré je súčasťou Oznámenia Komisie z r. 2008, dostupné na webovej stránke <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2008:2026:FIN:EN:PDF>

¹⁸ Migrácia, zamestnanosť a výsledky politik zameraných na integráciu pracovného trhu v EÚ, nezávislá sieť expertov na pracovnú migráciu a integráciu, dostupné na webovej stránke: <http://www.labourmigration.eu/research/report/13-migration-employment-and-the-outcomes-of-labour-market-integration-policies-in-the-european-union>

ktoré vytvárajú nedostatok kvalifikovaných pracovných síl. Starnutie populácie je jav, ktorý zažívame nielen v EÚ, ale aj v iných častiach sveta.¹⁹ Zatiaľ čo v roku 2008 pripadali na jedného občana EÚ štyria ľudia v produktívnom veku (15 až 64 rokov), predpokladá sa, že do roku 2060 tento pomer klesne na 2 ku 1. Okrem toho prognózy hovoria, že podiel ľudí vo veku 65 rokov a viac na celkovej populácii EÚ sa zvýši zo 17.1% na 30.0%.²⁰ Niektoré členské štáty už zažívajú dopady demografického vývoja, ktorý spôsobuje štrukturálne medzery v domácej pracovnej sile, kde veľká časť pracujúcich osôb opúšťa pracovný trh a odchádza do dôchodku. Toto tiež ovplyvňuje strategické pohľady členských štátov na pracovnú migráciu.

Oznámenie Komisie z r. 2006 *„Demografická budúcnosť Európy – pretvorme výzvu na príležitosť“*²¹ poukázalo na nerealizovateľnosť súčasných politík EÚ z dlhodobého hľadiska, pokiaľ ide o riešenie poklesu populácie v produktívnom veku a perspektívy „sklzu vo verejných financiách“. Oznámenie stanovilo referenčný rámec na podporu zamestnanosti v Európe: viac pracovných miest a dlhší pracovný život lepšej kvality. V oznámení sa však poukazuje na skutočnosť, že prisťahovalectvo nemôže byť riešením všetkých problémov a výziev, ktoré súvisia s demografickým starnutím spoločností EÚ, hoci sa bralo do úvahy, že dobre riadená imigrácia môže priniesť množstvo pozitívnych dôsledkov, ktoré by vykompenzovali negatívne konzekvencie starnutia populácie, a to najmä zvýšením ponuky pracovnej sily.²² Od tohto oznámenia boli vypracované demografické správy²³, ktoré konštatujú základné fakty a čísla o demografických zmenách a ktoré rozoberajú budúce výzvy a tiež to, aké politiky by boli na ne primeranou odpoveďou.

Okrem demografických prognóz sa mnohé z nedávno publikovaných správ zameriavajú na problematiku budúceho nedostatku pracovných síl v EÚ. Napr. [štúdia CEDEFOP-u](#) z r.

¹⁹ Napr. v Japonsku sa predpokladá, že pracovná sila vo veku od 15 do 64 rokov klesne v r. 2050 na 52 miliónov zo svojho vrcholu 87 miliónov v r. 1995, pričom celkový počet obyvateľov v r. 2050 je odhadovaný na 125,5 mil. (Zdroj: <http://www.un.org/esa/population/publications/ReplMigED/Japan.pdf>) a v Číne až 67% spoločností vo východnej provincii Jiangsu predpokladá ťažkosti pri získavaní nových pracovníkov, pričom juhočínska provincia Guangdong predpokladá, že jej bude v r. 2011 chýbať 1 milión pracovníkov (Zdroj: http://www.chinadaily.com.cn/china/2011-02/21/content_12052550.htm).

²⁰ Prognózy vývoja populácie, Eurostat, dostupné na webovej stránke: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Population_projections

²¹ Ako už bolo vyššie uvedené: Migrácia, zamestnanosť a výsledky politík zameraných na integráciu pracovného trhu v EÚ, nezávislá sieť expertov na pracovnú migráciu a integráciu.

²² Hodnotenie dopadov, ktoré je súčasťou Oznámenia o spoločnej imigračnej politike pre Európu: Princípy, opatrenia a nástroje, dostupné na webovej stránke <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2008:2026:FIN:EN:PDF>

²³ Demografická správa za r. 2010 je dostupná na webovej stránke <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/documents/Tab/report.pdf>.

2008²⁴ naznačila, že prognózy preukazujú pravdepodobný nedostatok pracovných síl v sektore priemyslu, vzdelávania a poradenstva. V správe sa tvrdí, že EÚ a členské štáty potrebujú realizovať také politiky, ktoré budú iniciovať opatrenia na predchádzanie a zmiernovanie rizík nevhodnej kvalifikácie (nedostatočná a prebytočná pracovná sila).

Koncepcia riešenia nedostatku pracovných síl v členských štátoch prostredníctvom imigrácie je tiež predmetom štúdie, ktorú zverejnil Inštitút pre migračnú politiku – [Riešenie nedostatku pracovných síl prostredníctvom prisťahovalectva: prehľad o zoznamoch nedostatkových profesií a ich dopady](#).²⁵ Ako naznačuje štúdia, niektoré druhy kvalifikácie a odbornosti sú nedostatkové, a to dokonca aj v časoch hospodárskej recesie, pričom v niektorých sektoroch je obzvlášť problematické obsadiť voľné pracovné miesta. Keďže prisťahovalectvo prináša do hospodárstva nových pracovníkov, ktorí môžu tieto medzery vyplniť, imigračná politika predstavuje logickú súčasť každej stratégie, ktorá rieši problémy so získavaním nových pracovníkov. Imigračné politiky členských štátov, ktoré majú za cieľ znížiť vnímaný nedostatok pracovnej sily, existujú už desiatky rokov, pričom myšlienka nasmerovania imigrácie na tie hospodárske sektory, ktoré sú v núdzi, nie je nová.

Ďalšia publikácia, ktorú nedávno zverejnilo [Svetové ekonomické fórum](#), preukazuje, že severná pologuľa čelí nedostatku talentov v širokej škále profesijných zoskupení, pretože dochádza k rapidnému starnutiu populácie a z dôvodu nedostatočnosti vzdelávacích štandardov.²⁶ Západná Európa bude potrebovať do roku 2030 dodať do svojej talentovej základne zhruba 45 mil. pracovníkov, aby udržala svoj ekonomický rast. V rozvinutých krajinách bude mať starnutie populácie a odchod silných ročníkov do dôchodku značný vplyv na to, ako riadiť kvantitu a kvality pracovnej sily a náklady na ňu.

Podľa štúdie sa mnohí politickí a obchodní lídri dlhodobo spoliehali na to, že pracovní migranti vyplnia ich chýbajúce talenty. Inovatívne bodovacie migračné systémy a označovanie za priateľského voči migrácii (migration-friendly) zo strany štátov a spoločností sú celosvetovo nevyhnutnosťou na prilákanie správnych talentov. Avšak, ako naznačuje štúdia, iba samotná migrácia nevyrieši masívny deficit talentov, ktorému bude Európa

²⁴ Potrebné kvalifikácie v Európe: zameranie na r. 2020 (CEDEFOP – Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania), http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/498/5191_en.pdf.

²⁵ Dostupné na webovej stránke <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?id=828>

²⁶ Dostupné na webovej stránke http://www3.weforum.org/docs/PS_WEF_GlobalTalentRisk_Report_2011.pdf

čoskoro čeliť. Holistický prístup k celosvetovému nedostatku talentov pomôže spoločnostiam a vládam štrukturovať svoje úsilie tak, aby mohli vyriešiť deficit talentov.

Správy a štúdie tiež potvrdzujú, že v súčasnosti existujú prekážky, ktoré sťažujú úspešné využívanie pracovných migrantov. Napr. štúdia Európskej komisie o zásahoch Európskeho sociálneho fondu (ESF) v oblasti „[Migrantov a menšín](#),“²⁷ skúmala druhy opatrení a priority, ktoré podporujú migrantov a venovala osobitnú pozornosť problematike integrácie na trhu práce. Štúdia sa tiež zaoberala tým, akými politikami EÚ rieši sociálnu inklúziu migrantov a menšín a ich prístup k zamestnaniu, a poskytla informácie o zásahoch ESF v oblasti migrantov za obdobie r. 2000 až 2006 a r. 2007 až 2013, pričom prezentovala prehľad o iniciatívach, ktoré boli implementované vo všetkých členských štátoch, a ich úspechoch. V správe sa uvádza, že 700 000 štátnych príslušníkov tretích krajín bolo podporených prostredníctvom integračných opatrení, ktoré zahŕňajú rôzne činnosti, vrátane personalizovaného poradenstva, školenia, pracovných stáží vo firmách a pracovného poradenstva. V správe sa tiež spomína, že hoci sa od celosvetovej mobility pracovnej sily predpokladá, že zabezpečí efektívne a optimálne využitie pracovnej sily, v praxi existuje v mnohých krajinách nesúlad medzi pracovnou migráciou a potrebami pracovného trhu. Toto je čiastočne spôsobené skutočnosťou, že štátni príslušníci tretích krajín sú neefektívne využívaní v rámci pracovného trhu z dôvodu prekážok, ktoré bránia ich zamestnávaniu. Medzi takéto prekážky patrí diskriminácia na základe etnickej príslušnosti, migračná história a kvalifikácia a odbornosť migrantov, vrátane jazykových schopností.²⁸

Po druhé, ekonomická migrácia do Európy môže viesť k „mrhaniu mozgov“ a „úniku mozgov“. Tento problém bol identifikovaný napr. vo vyššie spomínanom

[Oznámení Komisie o spoločnej imigračnej politike pre Európu](#) z r. 2008, ktoré konštatuje, že „imigranti sú často vystavení zamestnávaniu v neistej práci, na pracovných miestach nízkej kvality alebo na pracovných miestach, pre ktoré sú príliš kvalifikovaní, pričom ich kvalifikácia nie je využitá v plnom rozsahu.“ Komisia prišla k záveru, že takýto únik mozgov prispieva k tomu, že imigranti sú náchylnejší k ilegálnej práci. Nedávna štúdia potvrdila indikácie o možnej diskriminácii a iných prekážkach na trhu práce. Tieto napr. súviseli s ťažkosťami pri uznávaní kvalifikácie štátnych príslušníkov tretích krajín, čo niekedy

²⁷ Dostupné na webovej stránke http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/br_migrants_minorities_en.pdf

²⁸ Informácie o prekážkach nájdete na strane 21 štúdie ESF, dostupné na webovej stránke http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/br_migrants_minorities_en.pdf

znamenal, že migranti sú napriek stupňu ich vzdelania zamestnávaní v nízkokvalifikovaných profesiách. Hodnotenie dopadov, ktoré je súčasťou Oznámenia z r. 2008, ďalej zistilo, že uznávanie kvalifikácie sťažuje celkovú integráciu pracovných migrantov na pracovnom trhu EÚ.²⁹

2. KONTEXT A NÁSTROJE POLITIKY EÚ

Táto časť poskytuje prehľad o kontexte politiky EÚ súvisiacej s pracovnou migráciou a uspokojovaním dopytu po pracovnej sile ([Podkapitola 2.1](#)). Potom nasleduje zhrnutie ([Podkapitola 2.2](#)) nástrojov EÚ, ktoré súvisia s ekonomickou migráciou, vrátane legislatívneho acquis EÚ, nástrojov financovania a iných relevantných nástrojov, vrátane sietí ako je napr. EURES.

2.1 Kontext politiky

Pracovná migrácia je členskými štátmi čoraz viac považovaná za jeden z potenciálne významných prostriedkov na riešenie problému starnutia populácie EÚ a zvýšeného dopytu po niektorých druhoch kvalifikácie, hoci svetová hospodárska kríza ovplyvnila dopyt po pracovnej sile v celej EÚ.³⁰ I keď pracovná migrácia je kompetenciou členských štátov, čo znamená, že majú právo určovať počet prijatých prisťahovalcov vstupujúcich na ich územie za účelom nájsť si prácu, ako aj právo zachovávať resp. zavádzať systém národných povolení na pobyt na účely zamestnávania,³¹ boli zavedené politiky a legislatívne nástroje EU s cieľom pomôcť zvýšiť konkurencieschopnosť ekonomiky EÚ, podporovať udržateľný ekonomický rast a posilňovať znalostnú spoločnosť.

Štúdiu je preto potrebné vnímať v kontexte [Európskeho paktu o imigrácii a azyle](#)³² a [Štokholmského programu](#)³³ ako aj [Stratégie EÚ do roku 2020](#).³⁴ Okrem toho je pracovnú migráciu potrebné vidieť v kontexte princípu uprednostňovania únie, ktorý vyžaduje to, že

²⁹ Hodnotenie dopadov, ktoré je súčasťou Oznámenia o spoločnej imigračnej politike pre Európu: Princípy, opatrenia a nástroje, dostupné na webovej stránke <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2008:2026:FIN:EN:PDF>

³⁰ Článok 6 Štokholmského programu, dostupné na webovej stránke <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:115:0001:0038:EN:PDF>

³¹ Článok 79 ods. 5 Zmluvy o fungovaní Európskej únie

³² Dostupné na webovej stránke <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st13/st13440.en08.pdf>

³³ Dostupné na webovej stránke <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:115:0001:0038:EN:PDF>.

³⁴ Dostupné na webovej stránke <http://ec.europa.eu/eu2020/>

občania budúcich členských štátov musia byť uprednostnení pred osobami, ktoré pochádzajú z krajín mimo EÚ.³⁵

V júni 2008 bolo Európskou komisiou prijaté oznámenie s názvom “[Spoločná imigračná politika pre Európu: princípy, opatrenia a nástroje](#)”,³⁶ ktoré uznalo, že v súvislosti so starnutím Európy je potenciál prispenia imigrácie k výkonnosti ekonomiky EÚ značný. V tomto oznámení bolo navrhnutých 10 spoločných princípov, na ktorých bude formulovaná spoločná imigračná politika, pričom považuje za spoločný princíp pre prosperitu a imigráciu sa považuje zosúladenie kvalifikácie a potrieb. Európska komisia zistila, že ekonomická imigrácia by mala odpovedať na spoločné hodnotenie potrieb pracovných trhov EÚ a riešiť všetky stupne kvalifikácie a sektory, aby zabezpečila zvýšenie znalostnej ekonomiky Európy, podporovala hospodársky rast a splnila požiadavky pracovného trhu. Toto oznámenie načrtlo, že princíp uprednostňovania únie by mal byť členskými štátmi dodržiavaný pri určovaní počtu prijatých osôb. Aby mohol byť tento princíp dodržaný, Európska komisia naznačila, že EÚ a jej členské štáty by mali „vykonať [...] komplexné hodnotenie budúcich požiadaviek na odborné znalosti v Európe do r. 2020“. Oznámenie vychádzalo z “Plánu politiky v oblasti legálnej migrácie z r. 2005,”³⁷ ktorý definoval prvú cestovnú mapu (road-map) pre opatrenia a legislatívne iniciatívy na zabezpečenie súvislej tvorby politiky EÚ v oblasti legálnej migrácie.

Európsky pakt o imigrácii a azyle, ktorý bol prijatý Európskou radou v októbri 2008, má za cieľ, ako jeden zo svojich piatich záväzkov, *„organizovať legálnu imigráciu tak, aby boli zohľadnené priority, potreby a kapacity prijímania, ktoré stanovil každý členský štát, a podporovať integráciu.“* Európska rada sa domnieva, že legálne prisťahovalectvo by malo byť výsledkom túžby tak na strane migranta ako aj na strane hostiteľskej krajiny a v ich vzájomný prospech, pričom podporuje spoluprácu s krajinami pôvodu, keď členské štáty rozhodnú o podmienkach prijímania legálnych migrantov na svoje územie prostredníctvom stanovenia kvót. Európska rada tiež vyzvala členské štáty, aby implementovali imigračnú politiku, ktorá je riadená s prihliadnutím na všetky potreby pracovného trhu ako aj zosúladená z hľadiska dopadu, ktorý môže mať na ostatné členské štáty.

³⁵ Ak neexistuje žiaden konkrétny dôvod zamestnať štátneho príslušníka krajiny, ktorá nie je členom EÚ, musí byť uplatnené pravidlo uprednostňovania únie, pričom toto pravidlo platí vo všetkých fázach procesu prijímania zamestnancov.

³⁶ COM(2008)359, vid' <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0359:FIN:EN:PDF>.

³⁷ Dostupné na webovej stránke <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52005DC0669:EN:NOT>

Za týmto účelom sa Európska rada zaviazala:

- a) vyzvať členské štáty a Komisiu, aby v oblasti pracovnej migrácie implementovali také politiky s riadnym prihliadnutím na *acquis communautaire* a uprednostňovanie Spoločenstva a majú na pamäti potenciálne ľudské zdroje v rámci Európskej únie a s využitím najvhodnejších zdrojov, ktoré budú brať do úvahy všetky potreby pracovného trhu každého členského štátu v súlade so závermi Európskej rady z 13. a 14. marca 2008;
- b) zvýšiť atraktivnosť Európskej únie pre vysokokvalifikovaných pracovníkov a prijať nové opatrenia na ďalšie uľahčovanie prijímania študentov a výskumných pracovníkov a ich pohybu v rámci EÚ;
- c) zabezpečiť pri podporovaní dočasnej a okružnej migrácie v súlade so závermi Európskej rady zo 14. decembra 2007, aby tieto politiky nezvyšovali únik mozgov;
- d) zlepšiť informácie o možnostiach a podmienkach legálnej migrácie, a to najmä čo najskorším zavedením nástrojov, ktoré sú na tento účel potrebné;

V dokumente “[Štokholmský program – otvorená a bezpečná Európa, ktorá slúži občanom a chráni ich](#)”³⁸ Európska rada uznala, že pracovné prisťahovalectvo môže prispievať k zvýšeniu konkurencieschopnosti a životaschopnosti hospodárstva a preto podporila vytváranie pružných systémov prijímania, ktoré reagujú na priority, potreby, počty a objemy určené každým členským štátom.

Európska rada preto vyzvala:

- Komisiu a Radu, aby naďalej pokračovali v implementácii plánu politiky v oblasti legálnej migrácie;
- Komisiu, aby zvažila, akým spôsobom by sa mohli účinnejšie využívať existujúce informačné zdroje a siete na zabezpečenie dostupnosti porovnateľných údajov o otázkach migrácie s cieľom prijímať lepšie informované politické rozhodnutia, pri ktorých sa zohľadňuje aj najnovší vývoj;
- Komisiu a Radu, aby zhodnotili existujúce politiky, ktorých cieľom by okrem iného malo byť zlepšenie uznávania kvalifikácie a zaradovania na správnu pozíciu (job-matching) medzi Európskou úniou a tretími krajinami, ako aj zlepšenie schopnosti

³⁸ Dostupné na webovej stránke: http://ec.europa.eu/home-affairs/doc_centre/docs/stockholm_program_en.pdf

analyzovať potreby pracovného trhu, transparentnosti európskeho on-line informovania o zamestnávaní a náboře pracovníkov, odbornej prípravy, šírenia informácií a zosúladovania kvalifikácie v krajine pôvodu;

- *Komisiu, aby posúdila vplyv a účinnosť opatrení prijatých v tejto oblasti s cieľom určiť, či existuje potreba konsolidácie existujúcich právnych predpisov vrátane tých, ktoré sa týkajú kategórií pracovníkov, ktoré v súčasnosti právne predpisy Únie neupravujú.*

V marci 2010 Komisia navrhla stratégiu “[Európa v r. 2020: európska stratégia pre inteligentný, udržateľný a inkluzívny rast](#).”³⁹ Cieľom tejto stratégie je zvýšiť potenciál rastu EÚ a zabezpečiť vysokú úroveň zamestnanosti, produktivity a sociálnej súdržnosti, pričom je zameraná na vytvorenie miesta vstupu do novej udržateľnej sociálnej trhovej ekonomiky, ktorá je múdrejšia a šetrnejšia k životnému prostrediu, kde prosperita bude plynúť z inovácií a lepšieho využívania zdrojov.⁴⁰ Vo svojom pracovnom dokumente, ktorý spustil túto debatu,⁴¹ Komisia konštatovala, že napriek svojmu značnému príspevku k rastu nebol potenciál migrácie v plnej miere zohľadnený pri tvorbe politík na úrovni EÚ alebo národnej úrovni, a navrhol, že mieru zamestnanosti migrantov je možné zvýšiť, a to najmä pre špecifické kategórie, ako sú napr. migranti s nízkym stupňom vzdelania, ženy a tí migranti, ktorí prišli v poslednom čase.

2.2 Nástroje EÚ

Táto podkapitola poskytuje prehľad o nástrojoch EÚ súvisiacich s ekonomickou migráciou, vrátane legislatívneho acquis EÚ ([Podkapitola 2.2.1](#)), nástrojov financovania ([Podkapitola 2.2.2](#)) a iných relevantných nástrojov, vrátane sietí ako je napr. EURES ([Podkapitola 2.2.3](#)).

2.2.1 Legislatívne nástroje EÚ⁴²

Pokiaľ ide o acquis EÚ, v súčasnosti existuje niekoľko legislatívnych nástrojov EÚ, ktoré upravujú prijímanie a pobyt štátnych príslušníkov tretích krajín na účely zamestnávania.

³⁹ Viď <http://ec.europa.eu/europe2020>

⁴⁰ Oznámenie Komisie COM (2010) o Európe v r. 2020: Stratégia pre inteligentný, udržateľný a inkluzívny rast, dostupné na webovej stránke <http://ec.europa.eu/eu2020/>. Navyše vo svojom prejave o [stave Únie](#) v r. 2010 predseda Európskej komisie načrtnol návrhy pre „Európsky monitor voľných pracovných miest“ (viď podkapitola 2.2.3), ktorého cieľom bolo zistiť, kde v Európe existujú voľné pracovné miesta a aká odbornosť a kvalifikácia je potrebná. Okrem toho vyzdvihol dôležitosť EÚ, ktorá je z hľadiska zamestnávania sociálna a inkluzívna, aby sa zabezpečilo využitie všetkých nových príležitostí.

⁴¹ Pracovný dokument Komisie COM(2009)647, dostupné na webovej stránke: http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/eu2020_en.pdf

⁴² Podrobnosti o transpozícii nasledujúceho acquis EÚ sú uvedené vo výročných správach o politikách, ktoré sú k dispozícii na webovej stránke <http://www.emn.europa.eu> pod záložkou „Výročné správy o politikách“.

- [Smernica 2009/50/ES](#) o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania („Smernica o modrých kartách“) stanovuje spoločné kritéria a zrýchlený postup pre vydávanie povolení na pobyt a pracovných povolení bez toho, aby boli dotknuté výhodnejšie podmienky na národnej úrovni.⁴³ Smernica má za cieľ zvýšiť atraktivnosť Európskej únie pre vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín. Držitelia modrých kariet majú tiež nárok na viacero sociálnych a hospodárskych práv a výhodné podmienky pre prístup na pracovný trh, ako aj právo na zlúčenie rodiny a pohyb po celej EÚ.
- [Smernica 2005/71/ES](#) o osobitnom postupe prijímania štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vedeckého výskumu („Smernica o výskumných pracovníkoch“) stanovuje podmienky prijímania výskumných pracovníkov tretích krajín do členských štátov na účely vykonávania výskumných projektov. Účelom Smernice je tiež prispieť k dosiahnutiu Lisabonských cieľov, t.j. urobiť z Európy najviac konkurencieschopnú a znalostnú ekonomiku sveta podporovaním prijímania a mobility výskumných pracovníkov z tretích krajín, za účelom zvýšenia atraktívnosti EÚ pre výskumných pracovníkov z celého sveta a posilnenia svojho postavenia ako medzinárodného centra pre výskum.⁴⁴
- V boji proti nelegálnej migrácii a ilegálnemu zamestnávaniu [Smernica 2009/52/ES](#) stanovuje minimálne normy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov („Smernica o sankciách voči zamestnávateľom“). Navyše [Smernica 2008/115/ES](#) stanovuje spoločné normy a postupy členských štátov na účely návratu štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na ich území.

Okrem vyššie uvedených nástrojov majú nasledujúce legislatívne návrhy, ktoré boli prijaté Komisiou v rámci už spomínaného Plánu politiky v oblasti legálnej migrácie a o ktorých v súčasnosti rokuje Európsky parlament a Rada, za cieľ podporovať politiku ekonomickej migrácie v EÚ.

- [Návrh smernice o zjednotenom postupe vybavovania žiadostí o jednotné povolenie](#) má za cieľ stanoviť jednotné povolenie na pobyt a na prácu pre štátnych príslušníkov

⁴³ Ďalšie podrobnosti nájdete na webovej stránke

http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/misc/107989.pdf

⁴⁴ Informácie dostupné na webovej stránke http://ec.europa.eu/home-affairs/policies/immigration/immigration_training_en.htm

tretích krajín, ako aj rovnaké zaobchádzanie so štátnymi príslušníkmi tretích krajín, pokiaľ sa týka napr. pracovných podmienok, sociálneho zabezpečenia a prístupu k tovarom a službám.

- [Návrh smernice, ktorou sa ustanovujú spoločné podmienky vstupu a pobytu sezónnych pracovníkov z tretích krajín](#), má za cieľ stanoviť zrýchlený postup pre prijímanie sezónnych pracovníkov z tretích krajín na základe spoločnej definície, spoločných kritérií a požiadaviek, napr. pokiaľ ide o potrebu pracovnej zmluvy alebo záväznej pracovnej ponuky, ktorá určuje výšku mzdy. Návrh zavádza viacsezónne povolenie resp. zjednodušený postup pre opätovný vstup v nasledujúcej sezóne, pričom celkovým cieľom je podporovať legálnu migráciu pre účely sezónneho zamestnávania. Návrh má tiež za cieľ podporovať obežnú migráciu medzi EÚ a krajinami pôvodu migrantov, ako aj chrániť sezónnych pracovníkov pred zneužívaním.⁴⁵
- Za účelom čeliť prekážkam, s ktorými sa stretávajú podnikatelia v súvislosti so zložitou a rôznorodou pravidlami v rámci EÚ, má [návrh smernice, ktorou sa definujú podmienky vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín preložených v rámci spoločnosti](#), za cieľ uľahčiť transfery kvalifikovaných pracovníkov v rámci spoločnosti, a to do EÚ ako aj v rámci EÚ, za účelom zvýšiť konkurencieschopnosť ekonomiky EÚ a doplniť opatrenia, ktorá zaviedla Stratégia EÚ do r. 2020. Návrh tejto smernice je zameraný najmä na efektívne a pohotové reagovanie na dopyt po riadiacich a kvalifikovaných zamestnancoch pre filiálky a dcérske spoločnosti nadnárodných spoločností prostredníctvom nastavenia transparentných a zosúladených podmienok prijímania pre túto kategóriu pracovníkov. Smernica vytvorí atraktívnejšie podmienky pre dočasný pobyt ICT pracovníkov a ich rodín, ako aj na podporu efektívnej alokácie a realokácie pracovníkov medzi spoločnosťami v rámci EÚ.⁴⁶

2.2.2 *Financovanie EÚ*

[Európsky sociálny fond](#) má za cieľ podporovať zamestnanosť v EÚ prostredníctvom finančnej podpory členských štátov pri znižovaní rozdielov v prosperite a životnej úrovni jednotlivých členských štátov a regiónov EÚ. ESF podporuje hospodársku a sociálnu súdržnosť. V období rokov 2007-2013 ESF rozdelí členským štátom približne 75 miliárd eur za účelom

⁴⁵ Viď <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/10/323&type=HTML>

⁴⁶ Ďalšie informácie nájdete na webovej stránke <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st12/st12211.en10.pdf>

dosiahnutia svojich cieľov. Medzi kľúčové činnosti ESF patrí zabezpečenie prístupu migrantov k zamestnaniu prostredníctvom sociálnej inklúzie,⁴⁷ ako aj boj proti diskriminácii migrantov, podpora zamestnávania migrantov ako pracovnej sily a zabezpečenie toho, aby EÚ v plnom rozsahu využívala talent všetkých svojich obyvateľov ako aj schopnosti, ktoré môžu priniesť pracovnej sile.⁴⁸

V rámci ESF poskytuje [PROGRESS](#), ktorý je programom zamestnávania a sociálnej solidarity EÚ, financovanie pre inštitúcie a organizácie, ktoré bojujú proti existencii zraniteľných resp. sociálne vylúčených skupín, vrátane migrantov.⁴⁹ Jeho činnosť sa tiež vykonáva ako reakcia na „Lisabonskú“ stratégiu pre rast a zamestnanosť. PROGRESS napríklad financuje rôzne európske agentúry, ako je napr. Európska agentúra na sledovanie zamestnanosti (viď nižšie), ktoré majú za úlohu sledovať politiky zamestnanosti a trendy na pracovnom trhu. Z tohto programu sú tiež financované európske siete mimovládnych organizácií, ktoré bojujú proti sociálnemu vylúčeniu a diskriminácii.

V rámci všeobecného programu o solidarite a riadení migračných tokov poukazuje Európsky integračný fond, ktorý bol zriadený [Rozhodnutím rady 2007/435/ES](#) na obdobie rokov 2007-2013, na dôležitosť podpory úsilia členských štátov pri tvorbe integračných politík pre migrantov za účelom uľahčiť ich začlenenie do európskej spoločnosti, vrátane ich účasti na trhu práce. Minulé projekty, ktoré boli financované z Európskeho integračného fondu, sa zameriavali na prístup migrantov na pracovný trh a ich efektívnu integráciu.⁵⁰ Fond je určený predovšetkým pre novoprichádzajúcich štátnych príslušníkov tretích krajín a na opatrenia podporujúce ich integráciu. Okrem toho [Európsky fond pre utečencov](#), ktorý bol zriadený Rozhodnutím 573/2007/ES Európskeho parlamentu a Rady na obdobie rokov 2008-2013⁵¹, zabezpečuje financovanie opatrení, ktoré zahŕňajú začlenenie utečencov do pracovného trhu, jazykové vzdelávanie, ako aj zjednodušenie uznávania kvalifikácie a diplomov.

⁴⁷ Oblasť pôsobenia ESF: Prístup k zamestnaniu, dostupné na webovej stránke http://ec.europa.eu/employment_social/esf/fields/employment_en.htm

⁴⁸ Oblasť pôsobenia ESF: Boj proti diskriminácii, dostupné na webovej stránke http://ec.europa.eu/employment_social/esf/fields/discrimination_en.htm.

⁴⁹ Viac informácií nájdete na webovej stránke <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=437&langId=en>

⁵⁰ Pre minulé projekty viď výročné správy o pracovných programoch, ktoré sú dostupné na webovej stránke http://ec.europa.eu/home-affairs/funding/integration/funding_integration_en.htm

⁵¹ Článok 3 ods. 3 Rozhodnutia 573/2007/ES nájdete na webovej stránke <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2007:144:0001:0021:EN:PDF>

2.2.3 Siete a iné štruktúry EÚ

[Eurocities](#), ktorá je sieťou hlavných európskych miest, sa zameriava na výmenu vedomostí a tvorbu politík v mene týchto miest. V súvislosti s pracovnou migráciou pracovná skupina pre migráciu a integráciu ako aj pracovná skupina pre ekonomickú migráciu zabezpečuje aktuálne informácie o vývoji politík medzi mestami, vrátane činnosti súvisiacej s prístupom migrantov na pracovný trh a s ich integráciou.⁵² Spomínané pracovné skupiny prispeli do tejto štúdie EMN, pričom Eurocities poskytla ďalšie informácie o pracovnej migrácii a uspokojovaní dopytu po pracovnej sile, ktoré sú uvedené v [kapitole 7](#) tejto súhrnnej správy.

EÚ tiež podporuje ekonomickú migráciu vo všetkých krajinách EÚ a Európskeho hospodárskeho priestoru prostredníctvom poskytovania on-line informácií, ako je napr. [EURES](#), európsky portál pre pracovnú mobilitu, a nedávno zriadený [Európsky bulletin pracovnej mobility a Európsky monitor voľných pracovných miest](#).

Ďalšou sieťou, ktorá poskytuje analýzy a poradenstvo v oblasti ekonomickej migrácie štátnych príslušníkov tretích krajín a ich integrácie na pracovnom trhu, je [Nezávislá sieť expertov na pracovnú migráciu a integráciu \(LINET\)](#), ktorú v roku 2009 vytvorila Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM). Sieť spája expertov z 27 členských štátov Európskej únie, Chorvátska, Nórska a Turecka, a je zameraná na podporu Európskej komisie (najmä Generálneho riaditeľstva pre zamestnanosť, sociálne veci a rovnaké príležitosti) pri rozhodovaní na základe dôkazov a mainstreamingových záležitostiach súvisiacich s integráciou migrantov na pracovnom trhu a plnení cieľov Európa v roku 2020.

[Európska agentúra na sledovanie zamestnanosti](#)⁵³ (EEO) významnou mierou prispieva k Európskej stratégii zamestnanosti poskytovaním informácií, komparatívneho výskumu a hodnotením politík zamestnanosti a trendov pracovného trhu vo všetkých členských štátoch, krajinách Európskeho združenia voľného obchodu a Chorvátsku, Turecku, FYROM, Srbsku a na Islande. EEO má za cieľ zlepšiť informačnú bázu pre tvorcov politík a iné záujmové skupiny Európskej stratégie zamestnanosti. Bolo publikovaných niekoľko tematických správ EEO o trhových opatreniach, ktoré boli prijaté v členských štátoch, vrátane **Slovenskej**

⁵² Eurocities: sieť hlavných európskych miest, dostupné na webovej stránke <http://www.eurocities.eu>

⁵³ Informácie dostupné na webovej stránke <http://www.eu-employment-observatory.net/en/about/AimsObjectives.htm>

republiky a Estónska, o prístupe na pracovný trh a uspokojovaní potrieb trhu práce⁵⁴. V tematickej správe z r. 2010 o *“aktívnych opatreniach na trhu práce v Slovenskej republike”*⁵⁵ bolo poukázané na dôležitosť systémov na zisťovanie kvalifikácie a monitorovacích nástrojov na meranie veľkosti dopytu po práci za účelom zabezpečiť uspokojenie potrieb pracovného trhu na lokálnej a národnej úrovni.

2.2.4 Štatistiky EÚ

Európsky prieskum pracovnej sily je prieskum vykonaný na veľkej vzorke domácností, ktorý poskytuje štvrťročné výsledky o účasti osôb vo veku 15 a viac rokov na pracovnej sile ako aj osôb mimo pracovnej sily. Prieskum sa vykonáva vo všetkých 27 členských štátoch ako aj v troch kandidátskych krajinách a troch krajinách Európskeho združenia voľného obchodu (EFTA).⁵⁶ Výsledky prieskumu, ktorý vykonávajú národné štatistické inštitúty, sú centrálné spracúvané Eurostatom, ktorý uplatňuje rovnaké definície a spoločnú klasifikáciu podľa smerníc Medzinárodnej organizácie práce pre vykazovanie štatistík o zamestnanosti a nezamestnanosti a v každej krajine zaznamenáva rovnaký súbor vlastností. V roku 2010 bol štvrťročný prieskum pracovnej sily vykonaný v celej EÚ na vzorke 1,5 mil. osôb, pričom v ňom boli zahrnuté všetky priemyselné odvetvia a profesie.⁵⁷ V roku 2008 bol spustený ad-hoc modul o situácii prisťahovalcov a ich bezprostredných potomkov za účelom úplnej identifikácie tejto skupiny, ktorý počítal s analytickou flexibilitou, ako aj poskytoval porovnateľné štatistické údaje o postavení imigrantov a ich bezprostredných potomkov na pracovnom trhu a analyzoval faktory, ktoré majú vplyv na ich integráciu a adaptáciu na trhu práce.⁵⁸

Databáza Eurostatu tiež zhromažďuje štatistické údaje o pracovných povoleniach, ktoré boli vydané štátnym, príslušníkom tretích krajín, ako aj ročné štatistické údaje o prvých povoleniach pre vykonávanie platenej činnosti podľa dôvodov, doby platnosti a občianstva. Tieto štatistické údaje zahŕňajú všetky členské štáty EÚ ako aj Island, Nórsko,

⁵⁴ Tematické správy EEO nájdete na webovej stránke <http://www.eu-employment-observatory.net/en/documents/EEO-Thematic-Reports.aspx>

⁵⁵ Aktívne opatrenia na trhu práce v Slovenskej republike nájdete na webovej stránke <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reports/Slovakia-EmploymentServicesLaw.pdf>

⁵⁶ Mikroúdaje prieskumu pracovnej sily pre vedecké účely obsahujú údaje za všetkých 27 členských štátov okrem Malty, ako aj údaje za Island a Nórsko.

⁵⁷ Informácie nájdete na webovej stránke <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/lfs>

⁵⁸ Viď Zamestnávanie zahraničných pracovníkov: zameranie na ad-hoc modul realizovaný Eurostatom v r. 2008, dostupné na webovej stránke <http://www.statistics.gov.uk/articles/nojournal/ForeignWorkerEmploymentEurostatAdFeb09.pdf>

Lichtenštajnsko a Švajčiarsko.⁵⁹ Databáza Eurostatu poskytuje údaje aj o voľných pracovných miestach.⁶⁰ [Podkapitola 4.1](#) poskytuje prehľad o týchto štatistických údajoch a ich analýzu.

3. PRÍSTUP ČLENSKÝCH ŠTÁTOV K POLITIKE EKONOMICKEJ MIGRÁCIE

Táto kapitola poskytuje prehľad o celkovom prístupe členských štátov k politike ekonomickej migrácie v súvislosti so saturovaním dopytu po vysokokvalifikovanej, kvalifikovanej a nízkokvalifikovanej pracovnej sile. Najskôr je načrtnutá národná vízia a politika každého členského štátu ([Podkapitola 3.1](#)), kde sú identifikované niektoré spoločné body a rozdiely medzi členskými štátmi. Potom nasleduje prehľad o inštitucionálnych a legislatívnych rámcoch v členských štátoch ([Podkapitola 3.2](#)) na podporu implementácie politiky ako aj aktuálne politické diskusie o ekonomických migračných politikách a angažovanosť záujmových skupín ([Podkapitola 3.3](#)).

3.1 Národná vízia a politika

V období rokov 2004 až 2010 došlo k pozoruhodným zmenám európskej ekonomiky a spoločnosti, ktoré ovplyvnili spôsob, akým sa migračná politika vyvíja. Po prvé, došlo k zásadným zmenám európskej a (celosvetovej) ekonomiky. Kým do roku 2008 bol v Európe dosahovaný významný hospodársky rast, po ňom nasledoval obrovský prepád v dôsledku hospodárskej krízy. Štúdia ukazuje, že pred touto krízou nabádal hospodársky rast mnohé členské štáty k tomu, aby zavádzali politiky, ktorú sú zamerané na stimuláciu inovácií a ďalší rozvoj „znalostnej spoločnosti“. Zamestnávanie a prijímanie štátnych príslušníkov tretích krajín bolo vnímané ako jedna z potenciálnych možností, ako to dosiahnuť. Kríza síce nevedla k drastickým zmenám celkovej strategickej vízie členských štátov, avšak viedla k „obozretnejšiemu“ prístupu, ktorá sa odráža, napríklad, v oneskorení pri tvorbe a implementácii politiky.

Po druhé, EÚ ako celok stále zažíva prechod od „tradičného“ ekonomického rozvoja založeného na priemysle k „znalostnej spoločnosti“, pričom mnohé členské štáty požadujú nové zručností, kompetencie a know-how, z ktorých niektoré nie je možné priamo nájsť

⁵⁹ Štatistické údaje sú dostupné na webovej stránke

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/dataset?p_product_code=MIGR_RESOCC

⁶⁰ Štatistické údaje o voľných pracovných miestach sú dostupné na webovej stránke

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/job_vacancies.

medzi domácou pracovnou silou, ani priamo vygenerovať zmenami národných vzdelávacích⁶¹ a školiacich systémov. Štúdia preukazuje, že toto tiež ovplyvnilo politické myslenie ohľadom získavania pracovnej sily s požadovanou kvalifikáciou v zahraničí, a to v rámci EÚ alebo mimo nej.

Nakoniec, členské štáty, ktoré od roku 2004 vstúpili do EÚ (t.j. krajiny EÚ-10 a EÚ-2), vo všeobecnosti zažívajú vysokú mieru vystačovalectva svojich štátnych príslušníkov do iných (prevažne) členských krajín EÚ-15. Ich vízie a politiky sú čoraz viac formované potrebou riešiť medzery na pracovnom trhu, ktoré tento trend spôsobil.

3.1.1 Vízie členských štátov o možnej budúcej úlohe migrácie pri riešení nedostatku pracovných síl

Väčšina členských štátov zapracovala migráciu do svojej celkovej vízie a strategického myslenia o tom, ako bojovať proti súčasnemu a budúcemu nedostatku pracovných síl. Miera, do akej sa migrácia považuje za „žiaduci“ strategický prostriedok na riešenie potrieb pracovného trhu, sa však líši. Politické diskusie sú naozaj často zamerané na otázku, či má migrácia vôbec nejakú úlohu pri riešení nedostatku pracovných síl, a ak áno, v akej miere a na aký účel, napr. riešenie krátkodobých voči dlhodobým potrebám, riešenie celkového dopytu po pracovnej sile oproti jeho špecifickým aspektom (napr. príspevie k vyššie spomínanému prechodu na znalostnú spoločnosť).

Vízie často odzrkadľujú potrebu starostlivo vyvážiť snahu o ekonomický rozvoj a vyššiu konkurencieschopnosť s potrebou zabezpečiť sociálnu inklúziu, vzdelávanie a celkový rozvoj domáceho obyvateľstva (vrátane rezidentov z tretích krajín a osôb s migrantským pozadím). V súvislosti s tým tieto vízie často zahŕňajú úvahy o koncepte národnej identity a „spolupatričnosti“. Preto v rámci predstáv o úlohe migrácie pri uspokojovaní dopytu po pracovnej sile, ako aj o zavedení politik alebo legislatívy na podporu uvedeného, väčšina členských štátov považuje tieto politiky za druhoradé alebo doplnkové k stratégiám zameraným na zvýšenie zamestnanosti domáceho obyvateľstva.

⁶¹ V niektorých prípadoch mohli reformy vzdelávacích systémov dokonca prehĺbiť problémy súvisiace s uspokojovaním dopytu po odborníkoch na pracovnom trhu (Poľsko).

Motivačné faktory, ktoré sú za národnými víziami a strategickými pohľadmi na prilákovanie prisťahovalcov za účelom uspokojenia dopytu po pracovnej sile ako aj typ prisťahovalcov, sa líšia a je ich možné vo všeobecnosti rozdeliť do nasledujúcich skupín:

- Posilňovanie historických väzieb a tradícií súvisiacich napr. s bývalými kolóniami (napr. **Španielsko** a rôzne juhoamerické krajiny) alebo krajinami, ktoré boli v minulosti súčasťou väčšieho národa (napr. štáty bývalého ZSSR);
- Blízkosť, ďalšie zlepšovanie úzkych vzťahov so susednými (mimo EÚ) krajinami;
- Spoločensko-kultúrna homogénnosť alebo podobnosť, ktorá často súvisí s dvomi vyššie uvedenými faktormi;
- Zahraničná obchodná politika z hľadiska napr. rozvíjania bližších vzťahov s tretími krajinami, ako sú napr. rozvíjajúce sa ekonomiky (napr. Čína);
- Preukázanie záujmu o diaspóru;
- Politika rozvoja z hľadiska napr. podpory ekonomických reforiem a rozvoja ľudských zdrojov v tretích krajinách.

Nižšie načrtnutá vízia členských štátov je na základe kombinácie týchto faktorov. **Rakúsko, Belgicko, Česká republika, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Írsko, Taliansko, Holandsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo** majú jasne definovanú víziu, ktorá je zameraná na uľahčenie prisťahovalectva (niektorých kategórií) štátnych príslušníkov tretích krajín do svojho členského štátu za účelom ich zamestnávania.

V **Rakúsku** je zavedený systém prijímania štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorý berie do úvahy potreby trhu práce. Navyše Rakúska vláda v súčasnosti pracuje na tvorbe nového imigračného modelu, ktorý bude schopný prilákať vysokokvalifikovaných ekonomických migrantov z tretích krajín. Za účelom saturovať dopyt po pracovnej sile sa **Belgicko** zameriava hlavne na využitie existujúcej domácej pracovnej sily, pričom ekonomickí migranti sú vyberaní a zamestnávaní prípad od prípadu. I keď v roku 2008 prebiehali na vládnej úrovni isté diskusie o možnosti využitia pracovných migrantov z tretích krajín ako spôsob riešenia nedostatku niektorých profesií na trhu práce, neboli odvtedy prijaté žiadne konkrétne opatrenia.

Podľa *Ministerstva vnútra Českej republiky* „je v modernej spoločnosti migráciu potrebné považovať za jeden z nástrojov ekonomického rozvoja krajiny“⁶² Táto vízia mala za následok

⁶² Viac informácií nájdete na webovej stránke:

<http://www.mvcr.cz/mvcren/article/migration.aspx?q=Y2hudW09Mw%3D%3D>.

zavedenie legislatívnych zmien a projektov na pritiahnutie vysokokvalifikovaných pracovných migrantov. Vo **Francúzsku** je pracovná migrácia využívaná na uspokojenie národných hospodárskych potrieb, pričom existuje zoznam ekonomických sektorov vyžadujúcich zahraničnú pracovnú silu, ktorý je pravidelne aktualizovaný. **Francúzsko** má preto záujem rozvíjať ekonomickú migráciu, z ktorej bude francúzska ekonomika benefitovať, a to uľahčením prístupu štátnych príslušníkov tretích krajín v profesiách, ktoré prispievajú k ekonomickému rozvoju. V **Taliansku** od konca deväťdesiatych rokov národná vízia priznala dôležitosť sformulovať dlhodobejší prístup k prisťahovalectvu vo všeobecnosti, vrátane tvorby politik a opatrení pre pracovných imigrantov, pričom zároveň sa členský štát usiluje zvýšiť svoju internú ponuku pracovnej sily za účelom uspokojiť dopyt po pracovnej sile. Obdobne **Írsko** má predstavu o migrácii, ktorá sa zameriava na prilákanie vysokokvalifikovaných ľudí, ktorí sa považujú za strategicky dôležitých pre rozvoj ekonomiky. Avšak dôležitou súčasťou jeho vízie je aj maximalizácia potenciálu obyvateľov Európskeho hospodárskeho priestoru na vyplnenie oblastí, kde je nedostatok požadovanej kvalifikácie a pracovnej sily. Írsko značným spôsobom rozlišuje medzi nedostatkom „kvalifikácie“ a „pracovnej sily“, pričom nedostatok kvalifikácie sa týka situácie, kde je nedostatočný počet školených/kvalifikovaných jedincov na domácom trhu na uspokojenie dopytu po danej profesii, zatiaľ čo k nedostatku pracovnej sily dochádza v situácii, kde je nedostatočný počet ľudí ochotných využiť pracovné príležitosti v konkrétnej profesii. V súvislosti so súčasnou recesiou a z toho plynúcou vysokou mierou nezamestnanosti v **Írsku** momentálne neexistuje nedostatok pracovných síl, pričom nedostatok kvalifikácie je obmedzený.

Nemecko, i keď jeho vláda predpokladá, že medzery na trhu práce vyrieši najmä zlepšením vzdelávania a odbornej prípravy národných pracovníkov, podporovaním zamestnávania žien a starších osôb a zvýšením kvalifikácie osôb s migračným pozadím, ktorí už tam žijú, má tiež predstavu o tom, ako by prichádzajúci pracovní migranti mohli byť prínosom, a to najmä vysokokvalifikovaní pracovníci, keďže sa očakáva pokles ich počtu. V roku 2009 dohoda medzi stranami vládnej koalície uvádzala odhodlanie ďalej zvyšovať atraktivnosť Nemecka pre vysokokvalifikovaných migrantov a eliminovať byrokráciu pre kvalifikovaných pracovníkov.

Obdobne aj **Holandsko** má predstavu o migrácii, ktorá kladie dôraz na „znalostnú migráciu“ – t.j. migráciu, ktorá prispieva k celkovej kvalifikácii a „znalostnej“ úrovni Holandska, čím

zvyšuje schopnosť tohto členského štátu konkurovať na medzinárodnom trhu. Zamestnávanie pracovných migrantov je tiež hlavne „motivované dopytom“, pričom je vynakladané úsilie s cieľom „zjednodušiť a zrýchliť“ proces prijímania migrantov, ktorých odbornosť je veľmi potrebná. Zároveň sa tento členský štát zameriava na dosiahnutie lepšieho súladu medzi vzdelávaním a potrebami pracovného trhu a vyššej účasti nevyužitého potenciálu domácej pracovnej sily (ženy, ľudia s migrantským pozadím a starší občania). Migrácia je vnímaná ako doplnok k týmto národným opatreniam.

Vo **Švédsku** nie je žiadne konkrétne zameranie na špecifické stupne alebo kategórie kvalifikácie: jedným z cieľov veľkej reformy imigračnej politiky, ku ktorej došlo v roku 2008, bolo zabezpečiť, aby zamestnávateľia mohli zamestnávať osoby so stupňom kvalifikácie, ktorý potrebujú, a to bez ohľadu na krajinu pôvodu alebo pobytu kandidáta (i keď štátnych príslušníkov tretích krajín je možné zamestnať až vtedy, keď pracovníkov s požadovanou kvalifikáciou nie je možné nájsť medzi občanmi švédskej národnosti alebo inými občanmi EÚ). Reforma pomohla vytvoriť systém pracovnej migrácie, ktorý sa riadi dopytom pracovného trhu. Prijatím reformy bol zrušený predchádzajúci „*prieskum pracovného trhu*“, ktorý sa používal na zistenie celkového nedostatku pracovných síl.

Prístup **Spojeného kráľovstva** k pracovnej migrácii sa významne zmenil od polovice deväťdesiatych rokov, kedy sa považovala za nástroj, ktorý je základom pre výber kvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín na podporu ekonomickej konkurencieschopnosti. Po zvolení nového kabinetu v roku 2010 sa v Spojenom kráľovstve kladie dôraz na zníženie čistého počtu pracovných prisťahovalcov z tretích krajín, pričom je zabezpečené, že „najšikovnejší a najlepši“ môžu do krajiny za prácou stále prísť. V roku 2008 bol zavedený bodový systém pre pracovnú migráciu štátnych príslušníkov tretích krajín za účelom riadenia prílevu ekonomických a študujúcich migrantov z krajín mimo EÚ. Tým došlo k zlúčeniu 80 samostatných vstupných ciest pre pracovnú silu a študentov do piatich kategórií. Podľa bodového systému musia pracovní migranti a študenti z tretích krajín nazbierať istý počet bodov na základe kritérií, ktorými sú vek, jazyková spôsobilosť, skúsenosti a kvalifikácia. Do apríla 2011 boli piatimi úrovňami bodového systému: vysokokvalifikovaní pracovníci, investori, podnikatelia (kategória 1); sponzorovaní kvalifikovaní pracovníci s pracovnou ponukou (kategória 2); nízkokvalifikovaní pracovníci (kategória 3 – v súčasnosti pozastavená); študenti (kategória 4) a dočasní pracovníci (kategória 5). Po zvolení novej vlády bolo prijatých niekoľko dočasných opatrení, pričom nová vláda zvažovala dlhodobejšie

opatrenia. Medzi tieto opatrenia patrilo zvýšenie počtu bodov, ktoré musia získať migranti vstupujúci do Spojeného kráľovstva, aby boli zaradení do kategórie 1 (vysokokvalifikovaný pracovník), a uloženie dočasného limitu pre pracovných migrantov kategórie 2. Po dočasných opatreniach bola v apríli 2011 cesta do kategórie 1 (vysokokvalifikovaní pracovníci) uzavretá a prijaté obmedzenie kategórie 2.

Druhá „skupina“ členských štátov (**Bulharsko, Estónsko, Maďarsko, Lotyšsko, Malta, Litva, Poľsko, Slovinsko, Slovenská republika, Španielsko**) kladie väčší dôraz na riešenie nedostatku pracovných síl hlavne využitím národnej pracovnej sily, pričom často nemajú vypracovanú stratégiu pre využívanie ekonomickej migrácie na účely uspokojovania dopytu po pracovnej sile, nakoľko migráciu nevnímajú ako hlavnú nevyhnutnosť. V niektorých prípadoch existuje vízia o tom, ako by zamestnávanie konkrétnej skupiny ekonomických migrantov – najmä vysokokvalifikovaných pracovníkov – mohlo byť prospešné pre národné hospodárstvo (napr. zvýšenie vedomostnej bázy a regionálnej konkurencieschopnosti). Preto politiky na podporu alebo uľahčenie ekonomickej migrácie neexistujú alebo sa zameriavajú iba na konkrétne skupiny ekonomických migrantov. Na druhej strane ubúdanie domácej pracovnej sily z dôvodu emigrácie je veľkým problémom **v Estónsku, Lotyšsko a Litve**, pričom tieto členské štáty uprednostňujú politiku reemigrácie svojich vlastných štátnych príslušníkov pred prisťahovalectvom štátnych príslušníkov tretích krajín.

V **Bulharsku** prijatá *Vládna stratégia pre prisťahovalectvo a integráciu na roky 2008 až 2015* kladie dôraz na návrat alebo prisťahovalectvo osôb s bulharským občianstvom, ktorí žijú na území iných krajín alebo osôb bulharského pôvodu s cudzím občianstvom. **Bulharsko** sa zameriava na uprednostňovanie ekonomického prisťahovalectva osôb s blízkym etnickým a kultúrnym vzťahom, pričom zároveň tiež uznáva potrebu priťahovať vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín, vrátane študentov s bulharským diplomom, výskumných pracovníkov a vysokokvalifikovaných špecialistov.

Maďarsko, ktoré nemá dlhú históriu a tradíciu prisťahovalectva, hovorí o zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín vo svojej *Stratégii pre slobodu, bezpečnosť a spravodlivosť na roky 2009 až 2014*, avšak táto neobsahuje víziu o riešení nedostatku pracovných síl prostredníctvom imigrácie. V **Poľsku** je zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín obsiahnuté v jeho *Národnom akčnom pláne zamestnanosti na roky 2009 až 2011*. Je to podobné situácii v **Slovenskej republike**, kde doteraz bola iba malá potreba

hľadať pracovníkov mimo domáceho trhu na vyplnenie voľných pracovných miest. Avšak nedávno publikovaná *Koncepcia integrácie cudzincov*, ktorú vypracovalo *Ministerstvo práce* v roku 2009 uvádza, že prechod od vízie založenej výlučne na princípe riešenia nedostatkových profesií na trhu práce k modelu kontrolovanej legálnej imigrácie vysokokvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín by bol v prospech celkovej konkurencieschopnosti Slovenska.

Lotyšsko v posledných rokoch vypracovalo svoje prvé strategické pohľady na to, ako by mohlo byť prisťahovalectvo využité na riešenie nedostatku pracovných síl. V roku 2004 po vstupe do Európskej únie začalo Lotyšsko zažívať emigráciu svojich občanov v produktívnom veku do iných členských štátov, čo malo za následok značný nedostatok pracovných síl na jeho domacom trhu práce. Z toho vyplývajúca diskusia bola zameraná na to, ako vyplniť nedostatkové profesie prostredníctvom reemigračnej politiky a stimulácie domácej pracovnej sily, ale tiež ako využiť migrantskú pracovnú silu, čo viedlo k zriadeniu *pracovnej skupiny pre migračné politiky*. V júli vypracovala 2006 táto pracovná skupina *Koncepciu migračných politik v nadväznosti na zamestnanosť*, ktorej jedným z cieľov bolo zjednodušenie prijímacích procedúr pre štátnych príslušníkov tretích krajín. Táto koncepcia bola niekoľkokrát zahrnutá do vládnej agendy, avšak formálne zváženie bolo doposiaľ odkladané, a to čiastočne z dôvodov hospodárskej krízy.

V **Slovinsku**, kde je migrantská pracovná sila využívaná na vyplňanie krátkodobých alebo cyklických nedostatkov na pracovnom trhu, má ďalší rozvoj domácej pracovnej sily prednosť pred využitím pracovných migrantov. Okrem toho bol od vypuknutia hospodárskej krízy obmedzený prístup štátnych príslušníkov tretích krajín napr. znížením kvót z roku 2009 na rok 2010.

Litva vypracovala svoju migračnú politiku tak, že zohľadnila ekonomickú realitu a celkovú migračnú situáciu. Po vzniku nedostatku pracovných síl na konci roku 2006 bola v roku 2007 vypracovaná *Stratégia na reguláciu ekonomickej migrácie*, na základe ktorej bola zriadená *Komisia pre ekonomickú migráciu*. Hlavným cieľom stratégie bolo predchádzať nedostatku pracovných síl počas ekonomického boomu. V roku 2008 vláda prijala svoj hlavný dokument o politike v oblasti pracovnej migrácie s názvom *Imigračná smernica*, podľa ktorej je imigrácia vnímaná ako druhoradé opatrenie na riešenie nedostatku pracovných síl. Smernica stanovuje niekoľko princípov, vrátane „náhrady a ubytovania“, pričom stanovuje, že

migrantská pracovná sila by mala byť využívaná iba na vyplnenie tých nedostatkových profesií, ktoré nie je možné vyplniť vlastnými štátnymi príslušníkmi, občanmi EÚ a vracajúcimi sa občanmi. Smernica tiež stanovuje princíp „flexibility a selektívnosti“, ktorý má zabezpečiť, aby bola imigračná politika v súlade s potrebami pracovného trhu a aby boli uprednostňovaní pracovníci z Bieloruska, Ukrajiny, Moldavska a Južného Kaukazu.

V **Luxembursku** neexistujú žiadne jasne definované politiky a opatrenia, pokiaľ ide o využívanie štátnych príslušníkov tretích krajín na uspokojenie dopytu po pracovnej sile, keďže potreby pracovného trhu vyplňajú najmä dochádzajúci spoza hraníc, pričom vláda rieši nedostatok pracovných síl skôr využívaním regionálnej pracovnej sily ako národnej pracovnej sily. Podiel štátnych príslušníkov tretích krajín na domácom trhu práce⁶³ je iba 3%, zatiaľ čo až 65% domácich pracovníkov pochádza z krajín EÚ-15, EÚ-10 a EU-2. Vládny program, z roku 2009 uvádza, že nový *Zákon o prisťahovalectve z 29. augusta 2008* bude pomáhať pri prispôsobovaní prisťahovalectva potrebám národného hospodárstva. Bola vytvorená medzirezortná pracovná skupina za účelom sformulovať smernicu a odporúčania pre proaktívnu a zrozumiteľnú imigračnú politiku. Od roku 2010 si môžu dotknutí zamestnávateľa vyberať vysokokvalifikovaných migrantov prípad od prípadu za účelom odpovedať na potreby pracovného trhu.

3.1.2 Politika členských štátov zameraná na riešenie nedostatku pracovných síl

Vízie alebo stratégie, ktoré členské štáty majú v súvislosti s úlohou migrácie pri saturovaní dopytu po pracovnej sile, sú postupne zapracovávané do národných a regionálnych politík. Táto podkapitola opisuje rôzne typy prijatých politík, vrátane posledných trendov pri tvorbe politík.

Politiky, ktoré členské štáty prijali za účelom riešenia nedostatku pracovných síl, sa v značnej miere od seba líšia. Niektoré členské štáty, ako napr. **Rakúsko, Francúzsko, Holandsko a Nemecko**, naznačili, že môžu tak trochu profitovať zo skorších „ponaučení“, nakoľko počas ekonomickej konjunktúry, ktorá začala na začiatku šesťdesiatych rokov a trvala do globálnej hospodárskej krízy v polovici sedemdesiatych rokov, prijali a/alebo získali veľký počet „zahraničných pracovníkov“ z Európskej únie a tretích krajín, ako je napr. Turecko. Ostatné

⁶³ Vzhľadom na významný podiel dochádzajúcich spoza hraníc, ktorí pracujú v Luxembursku, hovoríme o „domácom trhu práce“, ktorý zahŕňa všetkých ľudí, ktorí pracujú v Luxembursku bez ohľadu na krajinu ich trvalého bydliska, na rozdiel od „národného trhu práce“, ktorý zahŕňa iba pracovníkom s trvalým bydliskom v Luxembursku.

členské štáty majú novšie skúsenosti, pričom v prípade niektorých členských štátov bude tieto politiky potrebné vypracovať „od piky“, keďže prísťahovalectvo je veľmi novým javom.

Politiky niektorých členských štátov (**Lotyšsko, Litva, Slovenská republika**) sú zamerané na riešenie medzier na pracovnom trhu výlučne z krátkodobej perspektívy, zatiaľ čo iné členské štáty (**Rakúsko, Česká republika, Estónsko, Fínsko, Nemecko, Írsko, Taliansko, Holandsko, Portugalsko, Švédsko**) riešia aj dlhodobejšie potreby zamestnanosti. Odlišnosti v politikách týchto členských štátov súvisia do istej miery s metódami, ktoré členské štáty používajú na identifikáciu a prognózovanie nedostatkov na trhu práce. Tieto metódy sú opísané v [podkapitole 4.1](#) tejto správy. V prípade dlhodobejších úvah sa niektoré členské štáty (**Rakúsko, Česká republika, Fínsko, Nemecko, Írsko, Taliansko, Holandsko**) zameriavajú na riešenie demografických alebo štrukturálnych potrieb trhu práce vytvorením alebo prilákaním ešte viac vysokokvalifikovanej pracovnej sily. Migráciu tieto členské štáty považujú za stratégiu na dosiahnutie uvedeného cieľa. V členských štátoch, v ktorých je migrácia využívaná v prvom rade iba na vyplnenie krátkodobých pracovných miest, sa prejavuje tendencia využívania pracovných migrantov, ktorí sú častejšie nízkokvalifikovanou pracovnou silou.

Rakúsko a **Slovenská republika** rozlišujú medzi nedostatkom pracovných síl, ktorý je možné potenciálne vyplniť dočasnými pracovnými migrantmi, a dlhodobým nedostatkom pracovných síl, ktorý si vyžaduje spoločenské zmeny, ako sú napr. rozvoj vzdelávania mladých ľudí a rekvalifikácia národnej populácie. V **Estónsku, Fínsku, Írsku, Portugalsku** a **Švédsku** sa politiky riešenia nedostatku pracovných síl zameriavajú aj na dlhodobejšie potreby. Vo **Fínsku** a **Švédsku** sa ekonomická migrácia vníma aj ako nástroj na dosiahnutie dlhodobých ekonomických cieľov (zvýšením celkovej znalostnej bázy a stimuláciou inovácií), zatiaľ čo vlády **Estónska** a **Lotyšska** dávajú prednosť stimulácii a rekvalifikácii svojho nezamestnaného obyvateľstva. Navyše **Litva** uprednostňuje rekvalifikáciu svojho obyvateľstva ako aj podporu návratu svojich emigrantov. V **Írsku** je vysokokvalifikovaným pracovníkom ponúkaný dlhobojší pobyt, zatiaľ čo nižšie kvalifikovaní pracovníci dostávajú povolenia na krátkodobejší pobyt. **Belgicko, Bulharsko, Česká republika** a **Luxembursko** vo všeobecnosti nerozlišujú vo svojich politikách medzi dlhodobými a krátkodobými potrebami trhu práce.

Keď sa pozrieme osobitne na to, ako je migrácia zapracovaná do politik členských štátov na riešenie nedostatku pracovných síl, v Nemecku sa napr. predpokladá, že migrácia bude využívaná na vyplnenie krátkodobých ako aj dlhodobých potrieb: sezónne práce a nízkokvalifikované pracovné miesta sú často na krátky čas obsadzované pracovnými migrantmi z osobitných tretích krajín, s ktorými má Nemecko uzatvorené bilaterálne zmluvy a z krajín EÚ (najmä z krajín EÚ 10), avšak vysokokvalifikovaní pracovníci sú naopak nabádaní k tomu, aby v Nemecku zostali za účelom uspokojenia dlhodobých potrieb pracovného trhu (viď tiež [Podkapitola 6.1](#)). Politika **Francúzska** tiež rozlišuje medzi rôznymi druhmi pracovných migrantov na riešenie krátkodobých aj dlhodobých potrieb pracovného trhu (sezónni pracovníci, pracovníci v nadnárodných spoločnostiach a vysokokvalifikovaní pracovníci). Napriek rastu domácej populácie je nedostatok pracovnej sily v niektorých sektoroch čoraz markantnejší; z tohto dôvodu má francúzska politika tendenciu sa okrem vzdelávania nezamestnaných v súlade s potrebami pracovného trhu zameriavať aj na využívanie migrantov (krátkodobé a dlhodobé) za účelom vyplniť medzery v týchto sektoroch.

Česká republika, Fínsko a Švédsko rovnako za účelom uspokojenia dlhodobých potrieb trhu práce zapracovali migráciu do svojich politik. V **Taliansku** sa každé tri roky zostavuje „*dlhodobý program o imigračnej politike a cudzincoch na území štátu*“, ktorý stanovuje politiky v oblasti prisťahovalectva, pričom je kvóta pre prichádzajúcich migrantov každoročne stanovená v „*Nariadení o migračných tokoch*“, ktoré obsahuje niektoré prvky využívania pracovných migrantov na saturovanie dlhodobých potrieb. Navyše bude v **Taliansku** v roku 2011 za účelom riešenia zvýšenej potreby vysokokvalifikovaných pracovníkov prijatý nový program. V **Portugalsku** súčasný imigračný zákon rozlišuje dva druhy prijatia na územie štátu na účely krátkodobého a dlhodobého zamestnávania. Legislatíva stanovuje vstup s vízom na krátkodobý pobyt na účely vykonávania nízkokvalifikovanej práce po dobu maximálne 6 mesiacov alebo s pobytovým vízom s následným udelením povolenia na pobyt na dobu 2 až 5 rokov.

Niektoré členské štáty (**Rakúsko, Estónsko, Česká republika, Fínsko, Nemecko, Írsko, Luxembursko, Holandsko, Portugalsko, Spojené kráľovstvo**), ako je ďalej opísané v [podkapitole 8.2](#), sa zameriavajú na prilákanie vysokokvalifikovaných pracovných migrantov. V **Rakúsku** to nevyhnutne neznamená prijímanie pracovníkov s vyšším vzdelaním (napr. vysokoškolské vzdelanie), ale skôr pracovníkov s dobre rozvinutými odbornými

kompetenciami a skúsenosťami. V Rakúsku prebehla aj diskusia o možnostiach uľahčenia prechodu štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí absolvujú rakúske univerzity, na národný trh práce. Politiky ekonomickej migrácie v **Českej republike** od roku 2003 uprednostňujú vstup vysokokvalifikovaných pracovníkov. Podľa nedávno prijatého *uznesenia* vlády Českej republiky z mája 2010,⁶⁴ ktorým bola zavedená nová koncepcia imigračnej politiky, by mala byť ekonomická migrácia s trvalým usadením uprednostňovaná iba v prípade kvalifikovaných a vysokokvalifikovaných pracovných migrantov. **Estónsko** za účelom spružnenia trhu práce iniciovalo v roku 2008 program pre prijímanie dočasnej pracovnej sily potrebnej na rozvoj produkcie malých a stredne veľkých podnikov. Vo **Fínsku** a **Nemecku** pojem vysoko odborne vzdelaný znamená aspoň čiastočne „vysokokvalifikovaný“, keďže ich politiky nabádajú študentov, ktorí absolvovali ich univerzity k tomu, aby v krajine zostali a našli si tam zamestnanie. **Nemecko** konkrétne uprednostňuje zamestnávanie kvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín, ktorí majú dosiahnuté vyššie vzdelanie v oblasti informačných a komunikačných technológií. V **Holandsku** program pre vysokokvalifikovaných migrantov nadobudol účinnosť 1. októbra 2004. V očakávaní *modernej migračnej politiky* je vstup samostatne zamestnaných vysokokvalifikovaných migrantov tiež regulovaný prostredníctvom bodového systému, kde sú body pridelené napr. za odborné skúsenosti a „pridanú hodnotu“ pre hospodárstvo. V **Írsku** je dôležitou súčasťou pracovnej politiky získavanie malého počtu vysokokvalifikovaných pracovných migrantov súčasne s celkovým „zvyšovaním kvalifikácie“ írskej populácie.⁶⁵

V **Belgicku** sú cieľovou skupinou niektorí (hlavne) kvalifikovaní a vysokokvalifikovaní migranti z krajín EÚ-2, ktorí by mali vyplniť niektoré „úzkoprofilové“ profesie.⁶⁶ V **Litve** sa používa zoznam nedostatkových profesií, ktorý je aktualizovaný každých 6 mesiacov a ktorý umožňuje, aby pracovníci z profesií, ktoré sú uvedené v zozname, mohli prísť do tohto členského štátu na základe zjednodušeného a rýchlejšieho postupu s využitím národných víz skupiny „D“. V **Luxembursku** novelizácia *Imigračného zákona* v roku 2008 predpokladala prijatie Smernice Rady 2009/50/ES zo dňa 25. mája 2009 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania, a to

⁶⁴ Uznesenie vlády Českej republiky č. 344 z 10. mája 2010 o analýze aktuálneho vývoja a problémoch pri migrácii.

⁶⁵ Budúca politika má za cieľ prilákať do Írska vysokokvalifikovaných pracovníkov so zelenou kartou, ktorej prvok dlhodobého pobytu bude uzákonený prijatím návrhu *zákona o prisťahovalectve, pobyte a ochrane z roku 2010*.

⁶⁶ Flámsky úzkoprofilový zoznam zahŕňa aj rôznych (nízkokvalifikovaných) záhradných pracovníkov. Vo Flámsku predstavovali 66% pracovných povolení, ktoré boli udelené v roku 2008.

uľahčením procesu prijímania vysokokvalifikovaných pracovníkov a rýchlejším reagovaním na potreby zamestnávateľov. Nová legislatíva rovnako uľahčila prísťahovalectvo výskumných pracovníkov.⁶⁷ V **Poľsku** nie je nový systém riadenia pracovnej migrácie založený iba na získavaní pracovníkov z tretích krajín, ale aj na uľahčení zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín zamestnávateľmi.

V **Spojenom kráľovstve** je počet bodov v bodovacom systéme možné upraviť podľa podmienok pracovného trhu v danom čase a podľa širších strategických migračných cieľov vlády. Bodový systém ako taký však nebol zriadený iba na riešenie nedostatku pracovných síl. Pred zavedením bodového systému existovali sektorové programy, ktoré boli určené na riešenie nedostatku pracovných síl v nízkokvalifikovaných profesiách, ako je napr. potravinársky priemysel a pohostinské služby. Celkovo bol predchádzajúci systém pracovných povolení zameraný na vyplnenie medzier na pracovnom trhu (hoci to bolo na základe predpokladu, že imigrácia bude iba dočasná a že pracovné povolenia budú vydávané maximálne na dobu 4 rokov a že chronicky nedostatkové profesie budú riešené vzdelávaním domácich pracovníkov).

V **Španielsku** je potreba pracovnej migrácie monitorovaná niekoľkými mechanizmami, ako je napr. katalóg „náročných“ pracovných miest a zoznam nedostatkových profesií. Tieto mechanizmy predpovedajú počet a druh voľných pracovných miest, ktoré je potrebné obsadiť migrantmi, ktorí budú prijatí v **Španielsku** alebo v krajine pôvodu, a to na základe kontinuálnej analýzy pracovného trhu. Vzhľadom na vývoj trhu práce sú teraz pracovní migranti, ktorí boli vo všeobecnosti využívaní na vyplnenie nedostatku pracovných síl v pracovne náročných odvetviach vyžadujúcich menej kvalifikovaných pracovníkov, využívaní na obsadzovanie vysokokvalifikovaných profesií.

V **Estónsku** a **Slovenskej republike** sa politiky nezameriavajú na konkrétne kategórie pracovných migrantov podľa kvalifikácie alebo odbornosti. V **Bulharsku** má *vládna stratégia na roky 2008 až 2015* za cieľ pritiahnuť štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorých kvalifikácia zodpovedá potrebám tých odvetví, ktoré zažívajú nedostatok pracovnej sily. Tieto odvetvia však nie sú ďalej definované. Navyše **Bulharsko** predpokladá, že prednosť do istej

⁶⁷ Nová legislatíva dáva možnosť zamestnať nízkokvalifikovaného alebo kvalifikovaného štátneho príslušníka tretej krajiny v sektore alebo profesii, pre ktoré bol veľkovejvodským nariadením definovaný nedostatok pracovnej sily, avšak táto možnosť ešte nebola uplatnená.

miery dostanú štátni príslušníci tretích krajín, ktorí sú absolventmi bulharských vysokých škôl, výskumní pracovníci a vysokokvalifikovaní špecialisti. V **Portugalsku** sú voľné pracovné miesta na webovej stránke *Inštitútu pre zamestnanosť a odborné vzdelávanie* okamžite rozdelené na „ponuky dočasnej a sezónnej práce“ (v trvaní maximálne 6 mesiacov) a „ponuky stálej práce“ (od 12 mesiacov až po trvalú pracovnú zmluvu), a preto sa zameriava na kvalifikovaných aj na nízkokvalifikovaných pracovníkov.

V súlade s vyššie opísanými základnými motivačnými faktormi národných vízií a stratégií (predchádzajúci [Podkapitola 3.1.1](#)) sa jednotlivé politiky členských štátov v oblasti využívania migrácie na saturovanie dopytu po práci tiež líšia z hľadiska toho, v akom rozsahu boli vzaté do úvahy kultúrne a politické aspekty a/alebo vzťahy s tretími krajinami. V **Bulharsku, Taliansku, Litve a Slovinsku** je napr. možné v politikách pracovnej migrácie nájsť záujem o diaspóry. V **Bulharsku** sa *Stratégia vlády na roky 2008 až 2015* odvoláva na reemigráciu, návrat a trvalé usadenie bulharských občanov, ale tiež uprednostňuje pristáhovalectvo a usadenie osôb, ktoré požiadali o bulharské občianstvo, štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí majú bulharský pôvod, a štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sú absolventmi bulharských vysokých škôl. V **Taliansku** dostávajú prednosť pracovní migranti, ktorí majú jedného rodiča talianskeho pôvodu, pričom tieto osoby majú nárok na získanie talianskeho občianstva. Pri vstupe na pracovný trh v **Slovinsku** sú uprednostňovaní pracovníci z bývalej Juhoslávie a západného Balkánu.

Iba v málo členských štátoch (**Francúzsko, Nemecko, Taliansko**) zahŕňajú politiky pre pracovných migrantov úvahy o ich prípadnom návrate, pokiaľ nepočítame všeobecné očakávanie, že časovo obmedzená platnosť vydaných pracovných povolení si vynúti návrat migrantov po jej vypršaní alebo pred ním. Napr. v **Bulharsku** sa vzhľadom na skutočnosť, že platnosť pracovného povolenia trvá iba po obmedzenú dobu, od štátneho príslušníka tretej krajiny očakáva, že z krajiny odíde po vypršaní platnosti pracovného povolenia. V **Nemecku** sa predpokladá, že migranti, ktorí prišli obsadiť niektoré profesie, sa „nenútene“ vrátia domov (napr. aupairky a zazmluvnení pracovníci). **Francúzsko, Nemecko a Luxembursko** prijali politiky na podporu návratu osôb, ktoré získali vzdelanie alebo kvalifikáciu v členskom štáte. Vo **Francúzsku** toto platí iba pre migrantov z niektorých krajín (Senegal, Kamerun a Tunisko), s ktorými má uzatvorenú osobitnú zmluvu. V **Nemecku** sa politika zameriava iba na niektoré úrovne kvalifikácie (program sa nazýva „*Program pre vracajúcich sa expertov*“). V **Luxembursku** je hlavnou pohnútkou návratu obmedzená dvojročná platnosť pracovných

povolení vydávaných štátnym príslušníkom tretích krajín, ktorí sú absolventmi inštitúcií v členských štátoch a ktorí majú záujem o získanie prvých relevantných pracovných skúseností predtým, než sa vrátia do svojej krajiny pôvodu. V týchto členských štátoch sú tieto politiky zamerané na elimináciu „úniku mozgov“ z tretích krajín (ďalšie podrobnosti nájdete v [podkapitole 6.2](#)). V **Taliansku** sa uprednostňuje vstup pracovných migrantov z tretích krajín, s ktorými boli podpísané readmisné zmluvy alebo v prípade ktorých sa ukázalo, že readmisia je celkovo úspešná.

Dopady hospodárskej krízy na členské štáty mali v niektorých prípadoch za následok to, že návrat získal ešte významnejšie miesto v ekonomických migračných politikách. V **Českej republike** bol zriadený dočasný program asistovaného návratu pre migrantov z tretích krajín, ktorí stratili svoju prácu a nemali dostatok finančných prostriedkov na návrat domov. Tento program vznikol aj z toho dôvodu, aby sa predišlo tomu, že sa títo pracovní migranti budú živiť nelegálnou prácou. V **Španielsku** bol podľa nového hospodárskeho a imigračného cyklu zavedený program, ktorý ponúka dobrovoľný návrat nezamestnaným ekonomickým migrantom navrhnutím „kapitalizácie“ ich platieb poistenia v nezamestnanosti ako stimulu.

3.2 Politická diskusia a angažovanosť záujmových skupín

Počas obdobia, ktorého sa táto štúdia týka (r. 2004 - 2010), bola imigrácia na účely zamestnanosti, a to konkrétne na riešenie nedostatku pracovných síl, dôležitou témou diskusie v mnohých členských krajinách. V **Rakúsku, Českej republike, Estónsku, Írsku, Taliansku, Poľsku a Španielsku** je táto téma aktuálne predmetom diskusie. Napr. v **Taliansku** ako v iných členských štátoch je politická diskusia ovplyvňovaná úvahami o dopadoch hospodárskej krízy. Avšak v iných členských štátoch, napr. v **Nemecku**, je pracovná migrácia opakovane témou verejnej diskusie od sedemdesiatych rokov minulého storočia v súlade s jeho dlhšou imigračnou históriou. Rôzne diskusie, ktoré prebiehajú v politickej, verejnej a mediálnej sfére, sú uvedené nižšie v [podkapitole 3.2.1](#) a [podkapitole 3.2.2](#), pričom rozsah, v akom diskusia s dotknutými záujmovými skupinami (napr. súkromný sektor, sociálni partneri, pracovné agentúry členských štátov, agentúry dočasného zamestnávania a príslušné tretie krajiny) ovplyvnila tvorbu politík v tejto oblasti, je opísaný v [podkapitole 3.2.3](#).

3.2.1 Diskusia v politickej aréne

Prvou témou pre diskusie vo väčšine členských štátov je všeobecná funkcia a prospešnosť ekonomickej migrácie. Napr. v **Rakúsku** sa politické diskusie o imigrácii zameriavajú na to, či by pracovná migrácia mala alebo nemala byť podporovaná. V **Belgicku** sa politické postoje k pracovnej migrácii odlišujú medzi flámsky a francúzsky hovoriacimi politickými stranami, pričom flámske strany sa považujú za väčších podporovateľov istých foriem pracovnej migrácie. V **Estónsku** hlavné politické strany (Reformná strana, Veci verejné a Únia Pro Patria) nemajú tendenciu vnímať ekonomickú migráciu ako najlepší spôsob na vyplnenie medzier na pracovnom trhu a namiesto toho uprednostňujú hľadanie iných riešení. Vo **Fínsku** všetky tri hlavné politické strany podporujú imigráciu na ekonomické účely, hoci sa líšia vo svojom zameraní. Niektorí sa, napríklad, zameriavajú hlavne na aspekty sociálnej inklúzie a integrácie, zatiaľ čo iní kladú dôraz na potrebu vymyslieť osobitné nástroje na využívanie migrácie za účelom uspokojovania potrieb pracovného trhu.

V **Taliansku** sa diskusie sústreďujú na skutočnosť, že migrácia nie je v plnej miere využívaná na účely saturovania dopytu po práci v tejto krajine. V **Litve** sa diskusie zväčša týkajú návratu emigrantov a toho, ako ich prilákať naspäť do ich domovského členského štátu. V **Holandsku** dominovali politickej debate „perverzné dopady“ pracovnej migrácie, pričom najvýznamnejšie diskusie sa zameriavali na presídlenie potenciálu domáceho trhu práce, ako aj na dopady na sociálne zabezpečenie, otázku integrácie⁶⁸ a hrozby úniku mozgov. Predmetom diskusie bol aj „Program pre vysokokvalifikovaných migrantov“, keďže niektorí politici sa domnievali, že tento program by mohol byť zneužitý, nakoľko na určenie toho, či ide o vysokokvalifikovaného pracovníka sa berie do úvahy skôr mzda štátneho príslušníka tretej krajiny ako jeho vzdelanie a charakter voľného pracovného miesta, ktoré je potrebné obsadiť. Preto sa predpokladalo, že by to mohlo uľahčiť usadenie štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorých nebolo možné považovať za vysokokvalifikovaných. V **Portugalsku** sa diskusie zameriavali na spojenie medzi reguláciou migračných tokov a pracovnou silou, ktorú národné hospodárstvo potrebuje, ako aj na účinnosť kvót stanovených pre pracovnú migráciu. V **Španielsku** sa od roku 2004 politická diskusia sústreďuje na rozsah, v akom národné hospodárstvo vyžaduje prílev pracovných imigrantov, ako aj na dopady hospodárskej krízy, vrátane prevencie xenofóbie ako vedľajšieho javu súvisiaceho so vzostupom nezamestnanosti,

⁶⁸ Otázka integrácie má dôležité miesto v aktuálnej politickej diskusii o pracovnej migrácii. Stanovisko vládneho kabinetu je, že vysokovzdelaní a vysokokvalifikovaní migranti nepredstavujú hrozbu, pokiaľ ide o otázku integrácie. Vláda očakáva kladný dopad na (budúce) integračné problémy v dôsledku uplatnenia reštriktívnej povahy prijímania pracovných migrantov v strednom a nižšom segmente pracovného trhu.

a tiež na uplatňovanie úspešných metód sociálnej integrácie za účelom predchádzať sociálnym výbuchom voči pracovným migrantom.

Naopak v **Bulharsku**, **Maďarsku** a **Lotyšsku** je politická debata o ekonomickej migrácii zanedbateľná alebo neexistuje; v **Bulharsku** je to z toho dôvodu, že migrácia sa stala témou verejnej politiky až v roku 2008 a pretože hlavné priority migračnej politiky sú v súčasnosti redefinované; v **Maďarsku** je to z dôvodu nedostatku koordinácie medzi jednotlivými záujmovými skupinami; a v **Lotyšsku** je to z toho dôvodu, že vláda venuje prednostnú pozornosť obavám z rastúcej domácej nezamestnanosti. V **Litve** je prisťahovalectvo veľmi citlivou témou. V spoločnosti a medzi politikmi prevláda názor, že pri takomto veľkom rozsahu emigrácie a takto vysokej miere nezamestnanosti je „politicky nekorektné“ diskutovať o prisťahovalectve štátnych príslušníkov tretích krajín, a to najmä o pracovnej imigrácii.

Inde sa politická diskusia (vo vláde, medzi politickými stranami a na verejnosti) sústreďovala okolo konkrétnych prvkov národnej stratégie a politiky zameranej na využívanie migrácie na riešenie medzier na trhu práce, a to často v rámci navrhovaných zákonov alebo iných legislatívnych noriem. Vo **Francúzsku** bola politická diskusia vyvolaná návrhom legalizovať nelegálne pracujúcich migrantov za účelom uspokojenia dopytu po pracovnej sile v sektoroch, kde sú často nelegálne zamestnávani. *Ministerstvo imigrácie, ministerstvo práce*, odborové zväzy a zástupcovia niektorých zamestnávateľov spustili verejnú konzultáciu⁶⁹ o legalizácii ilegálne pracujúcich osôb. V **Írsku** sa politická diskusia sústreďovala na prijatie statusu dlhodobého pobytu a zelenej karty pre pracovníkov z tretích krajín. Okrem toho sa zamestnávanie osôb z krajín mimo Európskeho hospodárskeho priestoru v zdravotníctve považovalo za potenciálne problematické, a to najmä v súvislosti s moratóriom na prijímanie a kariérny postup zamestnancov vo verejnom sektore, ktoré bolo vydané v roku 2009 z dôvodu hospodárskej krízy.

V **Taliansku** sa rozhodnutie vlády nestanoviť kvóty pre ekonomických migrantov v roku 2009 stretlo s množstvom kritiky a diskusie. Vláda argumentovala tým, že hospodárska kríza spôsobila vysokú mieru nezamestnanosti a že musia byť uprednostnení štátni príslušníci

⁶⁹ Tá zahŕňala konzultácie s odborovými zväzmi a inými záujmovými skupinami.

tretích krajín, ktorí už v Taliansku žijú.⁷⁰ Avšak oponenti tohto rozhodnutia argumentovali tým, že to spôsobí nepružnosť v znalostnej báze migrantskej komunity, a to hlavne v oblasti zdravotníctva. V septembri 2009 vláda v reakcii na podstatný dopyt po pracovnej sile, ktorý je vyvolaný starnutím populácie, spustila rozsiahlu legalizáciu cudzích štátnych príslušníkov, ktorí dovtedy pracovali v sektore zdravotníctva nelegálne. V **Portugalsku** sa intenzívna debata, ktorá bola vedená v roku 2009, zameriavala na zníženie kvót pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí boli prijatí na účely zamestnávania z dôvodu hospodárskej krízy, pričom politické strany zaujali protichodné stanoviská ohľadom kladných dopadov takéhoto opatrenia. V **Slovinsku** sa politické diskusie týkali prijatia *návrhu ekonomickej migračnej stratégie Ministerstva práce, rodiny a sociálnych vecí* február (2008). Táto stratégia navrhuje využitie ekonomickej migrácie za účelom zníženia negatívnych dopadov starnutia populácie v produktívnom veku a nerovnováh na pracovnom trhu. Politická diskusia sa tiež zameriavala na sociálne otázky týkajúce sa pracovných migrantov, ako sú napr. zmeny podmienok pre získanie pracovných povolení a minimálne ubytovacie a hygienické štandardy pre štátnych príslušníkov tretích krajín pracujúcich v **Slovinsku**. V **Spojenom kráľovstve** sa diskusie o migrácii zameriavajú na rozsiahly pohyb migrantov z východnej Európy po rozšírení EÚ v r. 2004, pričom osobitné pozornosť je venovaná lokálnym dopadom na poskytovanie služieb bývania, vzdelávania a zdravotnej starostlivosti.

3.2.2 Verejná diskusia

Vo verejnej aréne mala diskusia tendenciu byť zameraná na pracovné podmienky a integráciu štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí do členského štátu prichádzajú za účelom práce, a preto obmedzene alebo iba nepriamo aj na potrebu a nevyhnutnosť využívania pracovných migrantov za účelom uspokojenia domáceho dopytu po pracovnej sile.

V **Bulharsku** média v roku 2009 oznámili, že mzdy bulharských pracovníkov sú nižšie ako mzdy tureckých pracovníkov pracujúcich pre tureckú spoločnosť, ktorá sa podieľa na výstavbe diaľnice v Bulharsku. Niektorí bulharskí pracovníci zahájili hladovku s cieľom získať rovnaké pracovné podmienky a mzdy. V **Českej republike** na začiatku hospodárskej recesie, prebiehala naopak rozsiahla diskusia o nízkych mzdových podmienkach pracovných migrantov. Došlo k prvému prípadu samovraždy medzi vietnamskými a mongolskými pracovníkmi, čo ďalej živilo diskusiu na túto tému. Vládou vypracované projekty, ako bol

⁷⁰ Po predĺženej prestávke bola v Taliansku na konci roka 2010 opätovne zavedená kvóta na úrovni 98 800 nových vstupov.

napr. program dočasného asistovaného návratu pre nezamestnaných štátnych príslušníkov tretích krajín, sa tiež tešili značnej mediálnej pozornosti a verejnému záujmu. Ďalšou obavou v danom čase bolo potenciálne riziko narastajúcej xenofóbie v niektorých mestských centrách, keďže nezamestnanosť spôsobovala väčšie koncentrácie pracovných migrantov v mestských oblastiach.

Vo **Fínsku** sa pracovné podmienky migrantov stali predmetom verejnej aj politickej diskusie. Rastie podiel pracujúcich cudzincov vo Fínsku, ktorí sú využívaní ako „lacná pracovná sila“, napr. v oblastiach ako sú pohostinské služby, upratovacie služby, stavebníctvo, kovopriemysel a zber lesných plodov, ktoré majú povahu práce na čiastočný úväzok alebo dočasnej práce. Využívaniu zberačov lesných plodov sa venovala osobitná diskusia v médiách. *Centrálna organizácia fínskych odborových zväzov (SAK)* argumentovala tým, že vznikajú dva samostatné pracovné trhy: jeden pre prisťahovalcov a druhý pre fínskych občanov. Konkrétne bolo vyjadrené znepokojenie nad zneužívaním filipínskych a čínskych pracovníkov prostredníctvom sprostredkovateľských agentúr. V **Írsku** bola určitá mediálna pozornosť venovaná sociálnym dávkam vyplácaným ekonomickým migrantom z tretích krajín a z krajín Európskeho hospodárskeho priestoru, ktoré zvyšujú objem štátnych výdavkov v čase finančnej krízy.

V **Lotyšsku** sa diskusie o otázkach pracovnej imigrácie často objavujú v akademických kruhoch medzi odborníkmi, ktorí sa usilujú vypracovať dlhodobé prognózy národného hospodárskeho a demografického vývoja a spôsoby ako uľahčiť ekonomický rast. Výsledky niektorých výskumných štúdií preukazujú rozpor medzi tým, že národné hospodárstvo potrebuje imigrantov a skutočnosťou, že v spoločnosti existujú predsudky a strach z imigrantov.

V **Luxembursku** sa verejné diskusie venujú tomu problému, že drvivá väčšina domácich obyvateľov pracuje vo verejnom sektore, zatiaľ čo 70% pracovnej sily v súkromnom sektore pochádza z iných krajín. V dôsledku toho existuje dvojitosť medzi politickou sférou, ktorú spravujú domáci štátni príslušníci a ekonomickou sférou, ktorá je riadená najmä štátnymi príslušníkmi tretích krajín.

V **Holandsku** sa diskusie v médiách zameriavali na nežiaduce dopady pracovnej migrácie, ako je napr. presídlenie pracovného potenciálu, integračné problémy a zneužívanie

pracovných migrantov. Mediálny záujem v **Poľsku** súvisel s výhodami zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín pri realizácii veľkých investícií do infraštruktúry v súvislosti s Majstrovstvami Európy vo futbale v roku 2012, pričom za hlavný stimul pre zamestnávanie pracovníkov z tretích krajín sa považuje súvisiaca cenová konkurencieschopnosť náboru takýchto pracovníkov.

V **Slovinsku** sa spoločenská diskusia sústreďovala na životné podmienky a právne postavenie ekonomických migrantov, t.j. ich ubytovanie a bývanie, a tiež zneužívanie, zlé pracovné podmienky ekonomických migrantov a obchodovanie s ekonomickými migrantmi. Verejná a politická diskusia vo Švédsku mala tendenciu sa zameriavať na integráciu a pracovné podmienky štátnych príslušníkov tretích krajín. V roku 2008 pri prijímaní *Zákona o pracovnom prisťahovalectve* boli konkrétne medzi odborovými zväzmi obavy, že nové pravidlá a predpisy nezabezpečia adekvátnu ochranu voči zamestnávateľom so zlou povest'ou, ktorí sa nesprávajú podľa prisľúbených podmienok.

V **Slovenskej republike** boli verejné diskusie o migrácii obmedzené, i keď sa *Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny* usilovalo podporiť kladný postoj k pracovnej migrácii usporiadaním medzinárodnej konferencie s názvom „Od nedostatku pracovných príležitostí k nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily“ v roku 2008. Ministerstvo však uviedlo, že vzhľadom na dopady ekonomickej krízy na trh práce nie je postoj širokej verejnosti k využívaniu migrácie na vyplnenie nedostatku pracovných síl kladný, a už nie je možné pristupovať k tejto otázke na základe hospodárskej situácie z polovice roku 2008, ktorá sa v dôsledku krízy radikálne zmenila.

3.2.3 *Angažovanosť a názor záujmových skupín*

Vo viacerých členských štátoch vstúpili národné vlády do dialógu s príslušnými záujmovými skupinami, vrátane regionálnych orgánov, zástupcov zamestnávateľov a zamestnancov, združení migrantov, aby spolu prediskutovali politiku v oblasti pracovnej migrácie.

V **Bulharsku** sa *Národná rada pre pracovnú migráciu*, ktorá bola zriadená v roku 2008, skladá zo zástupcov vlády, konfederácií zamestnávateľov a odborových zväzov. Konfederácie zamestnávateľov a odborových zväzov považujú súčasné postupy pre prijímanie pracovníkov z tretích krajín za príliš komplikované a nedostatočné koordinované. Odbory obhajujú centralizáciu postupov so znížením počtu dotknutých správnych orgánov. Navyše hoci

konfederácie zamestnávateľov podporujú vládnu iniciatívu „*Spät' do Bulharska*“, ktorá uprednostňuje návrat emigrantov, odsudzujú príliš silné zameranie na vysokokvalifikovaných pracovníkov a sú zástancami prijímania kvalifikovaných pracovníkov s možnosťou stanoviť ročnú kvótu pre štátnych príslušníkov tretích krajín pracujúcich v strojárskom a elektrotechnickom priemysle. V **Belgicku** sa o imigračnej a pracovnej politike diskutuje na národnej a regionálnej úrovni. *Poradný výbor pre zahraničných pracovníkov*, ktorý sa skladá zo zástupcov federálnych orgánov (rezorty práce, zahraničných vecí, sociálneho zabezpečenia, vnútorných vecí), regionálnych inštitúcií (regionálne migračné služby) a sociálnych partnerov (zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľov), poskytuje poradenstvo o federálnych iniciatívach na zmenu predpisov týkajúcich sa pracovnej migrácie. V **Taliansku** sú regionálne orgány zástancami svojej väčšej budúcej angažovanosti pri rozhodovaní o kvótach pre pracovných migrantov, nakoľko tvrdia, že majú stálu vedomostnú bázu o odvetviach, ktoré sú v ich regiónoch postihnuté nedostatkom pracovnej sily. V súčasnosti predstavujú jednu zo zainteresovaných skupín, s ktorými konzultuje *Ministerstvo pracovnej a sociálnej politiky* a predseda vlády za účelom oznámiť *dlhodobý program o imigračnej politike a cudzincoch na území štátu*. Na Malte bola zriadená *Maltská rada pre hospodársky a sociálny rozvoj* ako fórum, prostredníctvom ktorého sa vedú konzultácie o ekonomických otázkach so zamestnávateľmi, odborovými organizáciami, občianskou spoločnosťou a vládou. Boli zriadené aj pracovné skupiny, ktoré majú za úlohu prejednávať témy ako napr. dopady starnutia populácie. V **Slovenskej republike** majú regionálne orgány do istej miery vplyv na imigračnú a pracovnú politiku prostredníctvom *Riadiaceho výboru pre migráciu a integráciu*. Medzi ad-hoc členov Riadiaceho výboru patria zástupcovia Združenia miest a obcí, Združenia samosprávnych krajov (SK8), Konfederácie odborových zväzov a Medzinárodnej organizácie pre migráciu medzi inými organizáciami.

V **Nemecku** sú do procesu tvorby politík zapojené príslušné skupiny, ktoré sú zainteresované do pracovnej oblasti; napríklad, úrady práce a obchodné združenia poskytli pomoc pri analýze a prognóze nedostatku pracovných síl. V **Írsku** zriadená *Expertná skupina pre budúce potreby*, ktorú tvoria príslušné rezorty, odborové organizácie, vzdelávacie ustanovizne a zamestnávatelia, radí írskej vláde o súčasných a budúcich potrebách ekonomiky, pokiaľ ide o odbornosť a kvalifikáciu pracovnej sily, a o iných otázkach pracovného trhu, ktoré majú vplyv na rast podnikania a zamestnanosti v Írsku. Táto skupina zohráva hlavnú úlohu pri zabezpečovaní toho, aby boli predvídané a splnené potreby pracovného trhu týkajúce sa kvalifikovaných pracovníkov, a tak ovplyvňuje tvorbu politiky v oblasti pracovnej migrácie.

V **Lotyšsku** sa vláda o imigračných a pracovných otázkach radí s nasledujúcimi záujmovými skupinami: výskumné inštitúty, *Národná hospodárska rada* (pod *Ministerstvom hospodárstva*), *Úrad pre občianstvo a migračné záležitosti*, *Pracovná skupina pre koordináciu implementácie plánu na zlepšenie podnikateľského prostredia* (pod *Ministerstvom hospodárstva*) a *Prognostický poradný zbor pre pracovný trh*. Spolupráca prebieha aj vo forme pracovných skupín medzi jednotlivými ministerstvami. V **Luxembursku** zriadená *Hospodárska a sociálna rada*, ktorá je tripartitným subjektom združujúcim zamestnávateľské organizácie, odborové zväzy a vládu, poskytuje stanoviská ku všetkým legislatívnym a regulačným opatreniam, ktoré sa týkajú pracovného prostredia a národného hospodárstva ako celku.⁷¹ Rada zohráva dôležitú úlohu pri navrhovaní novej imigračnej legislatívy. Okrem toho sú konzultácie vedené s občianskou spoločnosťou a zamestnávateľmi. Zamestnávatelia poskytujú súčinnosť pri uľahčovaní náboru vysokokvalifikovanej pracovnej sily z tretích krajín.

Tvorba a formovanie politiky pracovného trhu v **Holandsku** prebieha v spolupráci s rôznymi zainteresovanými skupinami, vrátane poradných orgánov a sociálnych partnerov ako združenia zamestnávateľov a zamestnancov. Napr. *Rada pre prácu a príjmy* je poradným orgánom a odborným centrom zastrešujúcim zástupcov odborových zväzov, podnikateľských a obchodných organizácií a obcí, ktoré poskytuje správy o rôznych otázkach, vrátane postavenia vysokokvalifikovaných migrantov na pracovnom trhu.

V **Pol'sku** sa politika zamestnanosti skonzultuje s odborovými zväzmi, obchodnými komorami, konfederáciou súkromných zamestnávateľov a remeselným združením, pričom projekty zamestnanosti sú prejednávané medzi ministerstvami a sociálnymi partnermi. V **Portugalsku** zohral súbor názorov od rôznych aktérov významnú úlohu pri formovaní ekonomickej imigrácie, pokiaľ ide o stanovenie kvót, kde záujmové skupiny spomedzi národných spoločností a skupín pracujúcich migrantov poskytovali rady o dopadoch kvót za účelom pomôcť *Ministerstvu práce a sociálnej solidarity* pri vypracovaní správ o tejto problematike. V **Španielsku** bolo od roku 2004 zriadených niekoľko orgánov za účelom umožniť odborovými zväzom, podnikateľským organizáciám a regionálnym orgánom, aby mohli participovať pri tvorbe migračnej politiky a najmä pri riadení pracovnej migrácie. Napríklad participujú pri tvorbe *Katalógu nedostatkových profesií* ako aj pri kolektívnom

⁷¹ <http://www.luxembourg.public.lu/fr/politique/concertation/modele-social/index.html>

riadení náboru pracovnej sily v krajinách pôvodu. Vo **Švédsku** zohráva Švédska pracovná agentúra úlohu pri propagovaní Švédska ako krajiny, ktorá ponúka zamestnanie cudzím štátnym príslušníkom. V mnohých členských štátoch sa národná politika v oblasti imigrácie a nedostatku pracovných síl stretla s reakciami zo strany odborov, podnikateľských združení a iných zainteresovaných strán. Napr. v **Rakúsku** a **Belgicku** zástupcovia zamestnávateľov a zamestnancov zaujímajú rozdielne stanoviská. Kým zamestnávateľské organizácie (priemyselníci a obchodná komora v **Rakúsku**) si želajú nárast pracovnej migrácie (a to najmä migrácia kvalifikovanej pracovnej sily v **Rakúsku**), odborové zväzy (a komora práce v **Rakúsku**) sú opatrnejšie. V **Belgicku** odborové zväzy hovoria, že pri zvažovaní prisťahovalectva nových štátnych príslušníkov tretích krajín je potrebné mať na mysli vysokú mieru nezamestnanosti a existenciu zraniteľných skupín na domácom trhu práce (t.j. dlhodobí rezidenti z tretích krajín a ich belgickí potomkovia).

Spojené kráľovstvo zriadilo *Migračný poradný výbor (MAC)*, ktorého hlavnou úlohou je radiť vláde o tom, kde by prisťahovalectvo z krajín mimo EHP mohlo rozumne vyplniť chýbajúcu kvalifikovanú pracovnú silu v hospodárstve Spojeného kráľovstva.⁷² Tak vznikol trvalý dialóg medzi MAC a korporátnymi partnermi, ktorí zahŕňajú zamestnávateľov, poskytovateľov vzdelania, odborové zväzy a fyzické osoby, o tom, ktoré kvalifikované profesie zažívajú nedostatok, ktorý je možné rozumne vyplniť imigrantmi z krajín mimo EHP. Tento dialóg pomohol MAC pri poskytovaní poradenstva vláde Spojeného kráľovstva. Ponúka rady založené na dôkazoch o ďalších migračných záležitostiach na osobitnú žiadosť vlády Spojeného kráľovstva.

3.3 Nedávne zmeny národnej vízie a politiky

Rakúsko, Česká republika, Estónsko, Nemecko, Luxembursko Malta, Poľsko a Švédsko zaznamenali zmeny svojich pracovných a migračných politík, ktoré boli ovplyvnené nedostatkami na trhu práce. **Rakúsko** aktuálne prehodnocuje svoju migračnú politiku a diskutuje o možnostiach, ako vo všeobecnosti zvýšiť prílev vysokokvalifikovaných migrantov, a to najmä vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín. V **Estónsku** bola v roku 2008 prijatá novela *Zákona o cudzincoch*, ktorá mala jasne za cieľ uľahčiť (vysoko) kvalifikovaným pracovníkom nájsť si zamestnanie v Estónsku. Za týmto

⁷² MAC je nezávislý orgán, ktorý je financovaný Hraničnou agentúrou Spojeného kráľovstva a pozostáva z ekonómov a odborníkov na migráciu. Bol zriadený v roku 2007, pričom jeho hlavnou úlohou je radiť vláde o tom, kde by prisťahovalectvo z krajín mimo EHP mohlo rozumne vyplniť chýbajúcu kvalifikovanú pracovnú silu v hospodárstve Spojeného kráľovstva.

účelom boli skrátené lehoty na spracovanie žiadostí o povolenie na pobyt (zo šiestich na dva mesiace), imigračná kvóta bola zvýšená z 0,05% na 0,1% estónskej populácie a boli stanovené mzdové kritéria pre zamestnávateľov.

V **Českej republike** bolo v roku 2008 rozhodnuté o zmene pilotného projektu s názvom „*Výber kvalifikovaných zahraničných pracovníkov*“ na stály program⁷³, pričom v roku 2009 bol zavedený systém zelenej karty. **Nemecko** v roku 2009 vykonalo niekoľko zmien svojej politiky za účelom stimulovať zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín. V dôsledku toho bolo prijatých niekoľko legislatívnych zmien na uľahčenie prijímania vysokokvalifikovaných migrantov, študentov a výskumných pracovníkov prostredníctvom *Zákona o kontrole pracovnej migrácie* v januári 2010. Osobám, ktorých odsun bol dočasne odložený, bol umožnený vstup na pracovný trh; maximálna doba zamestnania bola pre sezónnych pracovníkov predĺžená zo štyroch na šesť mesiacov ročne; a bol prijatý *Zákon o zabezpečení zamestnanosti a stability v Nemecku* (február 2009), ktorý zjednodušil prostriedky využívanie krátkodobej práce pre spoločností a zamestnancov. V **Poľsku** bolo zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín zjednodušené v roku 2009, pokračujúc v nadväznosti na liberalizáciu zamestnávania sezónnych pracovníkov z tretích krajín v roku 2006 z dôvodu vysokého dopytu po tejto skupine pracovníkov.⁷⁴ Vo **Švédsku** boli v roku 2008 vykonané zmeny politiky za účelom uľahčiť využívanie migrácie na riešenie dlhodobých potrieb pracovného trhu. V **Luxembursku** zmena *Zákona o prisťahovalectve* uľahčila prijímanie vysokokvalifikovaných migrantov a výskumných pracovníkov. Okrem toho sa očakávala veľká reforma verejných služieb zamestnanosti Luxemburska. Návrh zákona bol skoncipovaný v decembri 2009 a jeho cieľom je okrem iného objasniť, uľahčiť a prípadne urýchliť správne konanie pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí majú záujem o získanie pracovného povolenia v Luxembursku.

Na **Malte** sa po prerokovaní Lisabonskej stratégie z r. 2010 očakávajú zmeny v budúcnosti z dôvodu uznania výhod, ktoré prináša migrácia pre hospodársky rast a pre prevenciu vzniku nedostatku pracovných síl. V **Holandsku** zavedie *Moderná migračná politika*, ktorá nadobudne účinnosť v roku 2011, niekoľko zmien pracovnej migračnej politiky. Medzi tieto zmeny patrí zlepšenie výberu migrantov rozlíšením medzi stálou a iba dočasnou pracovnou

⁷³ Tento program bol zrušený na konci roka 2010 kvôli ekonomickým opatreniam novej vlády.

⁷⁴ Liberalizácia zamestnávania sezónnych pracovníkov z tretích krajín v roku 2006 zahŕňala zníženie výšky poplatkov za vydávanie pracovných povolení ako aj zjednodušenie postupov pri vydávaní pracovných povolení.

migráciou, ako aj zjednodušenie postupov na zabezpečenie rýchleho a jednoduchého prijímania pracovných migrantov.

Hospodárska kríza, ktorá ovplyvnila pracovný trh vo všetkých členských štátoch, mala rôzny dopad na ich politiky v oblasti pracovnej migrácie. V niektorých členských štátoch (**Fínsko, Taliansko, Lotyšsko, Litva**) viedla hospodárska kríza k omeškaniam pri tvorbe a implementácii politík podporujúcich ekonomickú migráciu alebo dokonca k ich prerušeniu. Vo **Fínsku** bol proces zmeny *Zákona o cudzincoch* a *Zákona o registri cudzincov* za účelom vylepšenia systému vydávania povolení na pobyt pre pracovných migrantov zastavený, pričom v **Lotyšsku** vysoká miera nezamestnanosti mala za následok to, že imigrácia v súvislosti s nedostatkom pracovných síl prestala byť politickou agendou členského štátu, ani sa nepredpokladá, že by ňou mohla byť v blízkej budúcnosti. V **Litve** bola pozastavená implementácia Stratégie regulácie ekonomickej migrácie a plánu opatrení na roky 2009 až 2012. V **Taliansku** bol v dôsledku krízy prístup na pracovný trh umožnený iba krátkodobým pracovníkom, ktorí naplňali sezónnu kvótu do konca roku 2010.

V **Luxembursku** vláda analyzovala ekonomickú situáciu Luxemburska v dôsledku krízy. Pracovníci dochádzajúci spoza hraníc boli zasiahnutí krízou oveľa ťažšie ako domáca pracovná sila kvôli tej skutočnosti, že súkromné sektory, v ktorých pracovali, boli citlivejšie na dopady krízy.⁷⁵ *Minister hospodárstva a vonkajšieho obchodu* riešil potrebu priblížiť imigračnú politiku hospodárskym potrebám. Boli predložené návrhy na zavedenie „zrýchleného“ konania pre nových vysokokvalifikovaných rezidentov, ktorí národnému hospodárstvu poskytujú pridanú hodnotu.

Írsko a Portugalsko implementovali iné zmeny v súvislosti s hospodárskou krízou. V **Írsku** viedla hospodárska kríza k prísnejším podmienkam, ktoré sa týkajú potrieb pracovného trhu, pričom došlo k rozšíreniu skúšky potrieb pracovného trhu, čo znamená, že voľné pracovné miesto musí byť najskôr inzerované v rámci Národnej agentúry pre zamestnanosť a EURES, a to po dobu minimálne 8 týždňov, pričom predtým to bolo iba po dobu 4 týždňov. Uvedená

⁷⁵ V roku 2008 bol prvýkrát nárast počtu cezhraničných dochádzajúcich nižší ako počet pracovníkov bývajúcich v Luxembursku, pričom v roku 2009 bol prílev pracovníkov dochádzajúcich spoza hraníc záporný. Toto je možné vysvetliť skutočnosťou, že podiel dochádzajúcich spoza hraníc je vyšší v sektoroch, ktoré boli tvrdsie zasiahnuté hospodárskou krízou (priemysel, financie a obchodné služby, medzi ktorými najmä agentúry dočasného zamestnávania). Navyše pracovníci, ktorí trvale bývajú v Luxembursku, sú viac početní v neziskovom sektore. V komerčnom sektore sa zamestnanosť pracovníkov s trvalým pobytom v Luxembursku a pracovníkov dochádzajúcich spoza hraníc vyvíja obdobne.

skúška musí byť aplikovaná vo fáze prvej žiadosti aj vo fáze predĺženia jej platnosti. Okrem toho bol rozšírený zoznam profesií, ktoré nie sú vhodné pre nové žiadosti o pracovné povolenie. **Portugalsko** znížilo kvóty pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sú prijímaní za účelom ich zamestnávania. Prostriedky na živobytie, ktoré sú potrebné na predĺženie pobytu a predĺženie platnosti povolení na pobyt alebo dokumentov pre žiadateľov o zlúčenie rodiny, boli tiež znížené prostredníctvom legislatívnej zmeny v roku 2009. Tá bola prijatá za účelom zabezpečiť, aby dopady krízy nemali príliš veľký vplyv na pobyt štátnych príslušníkov tretích krajín, a to najmä tých, ktorí sa stali nedobrovoľne nezamestnaní. Naopak vo **Francúzsku, Poľsku, Slovenskej republike a Švédsku** hospodárska kríza doteraz nespôsobila žiadne významné zmeny ich politík.

3.4 Legislatívny rámec

Všetky členské štáty majú zavedený legislatívny rámec na reguláciu, uľahčenie a riadenie prijímania ekonomických migrantov a ich prístupu na národný trh práce. Ako by sa dalo očakávať, legislatívne rámce nevyhnutne obsahujú prvky imigračného aj pracovného práva. Ďalej nakoľko migrácia sama o sebe je komplexnou otázkou, ktorá zahŕňa rôzne aspekty národnej politiky, ako sú napr. okrem iného uplatňovanie zákonov, sociálna a pracovná politika, rozvoj a medzinárodné vzťahy, prisťahovalectvo na účely zamestnanosti závisí vo veľkej miere na národných legislatívnych štruktúrach, pričom sa medzi členskými štátmi značne líši.

V **Rakúsku, Francúzsku a Nemecku** legislatíva, resp. ustanovenia v rámci ich legislatívy, výslovne upravuje využívanie migrácie za účelom saturovania dopytu po pracovnej sile.⁷⁶ Kým v niektorých členských štátoch (**Rakúsko, Taliansko, Litva, Írsko, Holandsko, Poľsko, Slovinsko**) je zavedená legislatíva, ktorá iba upravuje zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín, v iných členských štátoch (**Lotyšsko, Luxembursko, Malta, Portugalsko, Slovenská republika, Španielsko, Švédsko**) zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín upravuje širšia imigračná legislatíva (napr. *zákon o imigrácii*). Okrem toho v **Bulharsku, Českej republike, Estónsku, Fínsku, Nemecku, Maďarsku, Slovenskej republike** sa uplatňuje súbor ustanovení z rôznych častí imigračnej legislatívy.

⁷⁶ Iné členské štáty (**Česká republika, Fínsko, Holandsko**) prijali samostatné rozhodnutia, zákony alebo programy na reguláciu využívania pracovných migrantov za účelom saturovania dopytu po pracovnej sile. Tieto sú uvedené v podkapitole 3.1.3.

[Podkapitola 3.4.1](#) uvádza legislatívu členských štátov, ktorá explicitne upravuje využívanie migrácie na účely saturovania dopytu po pracovnej sile. [Podkapitola 3.4.2](#) opisuje legislatívu, ktorá upravuje prijímanie štátnych príslušníkov tretích krajín a ich prístup k zamestnaniu. [Podkapitola 3.4.3](#) sa zaoberá rôznymi druhmi povolení, ktoré sú udeľované štátnym príslušníkom tretích krajín, ktorí sa usilujú o vstup do členského štátu za účelom zamestnať sa; a [podkapitola 3.4.4](#) opisuje osobitné podmienky, ktoré sa vzťahujú na tieto povolenia. [Podkapitola 3.4.5](#) uvádza a opisuje osobitné skupiny, pre ktoré sú v niektorých členských štátoch vydávané špeciálne povolenia.

3.4.1 Národná legislatíva upravujúca využívanie migrácie na saturovanie dopytu po pracovnej sile

Z hľadiska saturovania dopytu po pracovnej sile **Rakúsko, Francúzsko, Nemecko a Luxembursko** poukázali vo svojich národných správach na osobitné *legislatívne* opatrenia, ktoré zaviedli na reguláciu využívania migrácie za účelom uspokojenia dopytu po pracovnej sile. V Rakúsku *Zákon o zamestnávaní cudzincov* ustanovuje, že pracovné povolenie je možné vydať iba v prípade „ak situácia na trhu práce a jeho vývoj umožňuje zamestnávanie [cudzie štátnych príslušníkov] a nedochádza ku konfliktu s verejnými alebo makroekonomickými záujmami“. ⁷⁷ Vo **Francúzsku** *Imigračný zákon* (2006) stanovuje okolnosti, za ktorých je možné migráciu využiť na saturovanie dopytu po pracovnej sile: (i) na uspokojenie potrieb obchodných spoločností, ktorých potreby nie je možné splniť prostredníctvom domácej pracovnej sily; (ii) na podporu usídľovania vysokokvalifikovaných pracovníkov; a (iii) na podporu boja proti nelegálnemu zamestnávaniu pracovných migrantov. V **Nemecku** článok 18 ods. 1 *Zákona o pobyte* stanovuje, že prijímanie zahraničných zamestnancov musí byť „zamerané na požiadavky nemeckého hospodárstva na základe dôkladného zváženia situácie na pracovnom trhu a potreby efektívne bojovať proti nezamestnanosti“. ⁷⁸ V **Luxembursku** má *Zákon o prisťahovalectve* z r. 2008 za cieľ prispôsobiť imigračnú legislatívu národným hospodárskym potrebám. Podľa súčasného zákona sa skúška trhu práce uplatňuje prípad od prípadu, avšak v niektorých prípadoch nie je potrebné uplatniť skúšku trhu práce. Táto legislatíva ustanovuje, že minister môže vydať povolenie na pobyt ktorémukoľvek štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, ktorý má záujem o prácu v sektore alebo profesii, ktoré zažívajú ťažkosti s náborom zamestnancov a ktorých zoznam je určený *veľkovojskym nariadením*,

⁷⁷ Článok 4 *Zákona o zamestnávaní cudzincov*.

⁷⁸ Preklad tohto zákona nájdete na webovej stránke <http://www.iuscomp.org/gla/statutes/AufenthG.htm>.

pričom tieto žiadosti o povolenie na pobyt nepodliehajú stanovisku *Poradného výboru pre zamestnancov*, ako je bežne štandardom.⁷⁹

3.4.2 *Národná legislatíva upravujúca prijímanie štátnych príslušníkov tretích krajín a ich prístup k zamestnaniu*

Všetky členské štáty majú systém, ktorý reguluje prijímanie ekonomických migrantov a ich prístup na pracovný trh. **Rakúsko, Írsko, Holandsko, Litva, Poľsko a Slovinsko** prijali komplexnú legislatívu, ktorá osobitne upravuje zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín oddelene od ostatných prvkov imigrácie alebo zamestnanosti. V Rakúsko je tento prístup na pracovný trh vo všeobecnosti upravený *Zákonom o zamestnávaní cudzincov* a tiež *Zákonom o usídlení a pobyte*, ktorý ustanovuje podmienky vstupu a pobytu a do určitej miery aj prístupu na pracovný trh; v **Holandsku** existuje *Zákon o práci cudzincov*; a v **Slovinsku** *Zákon o zamestnávaní a práci cudzincov* (január 2001 – odvtedy bol dvakrát novelizovaný, a to v r. 2005 a 2007) upravuje aspekty zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín. V **Poľsku** *Zákon o podpore zamestnanosti a o inštitúciách pracovného trhu* určuje kategórie štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sú oprávnení vykonávať prácu s pracovným povolením alebo bez neho, a stanovuje päť základných pravidiel, na základe ktorých môžu štátni príslušníci tretích krajín pôsobiť na poľskom trhu práce. V **Írsku** *Zákon o pracovných povoleniach r. 2003* prvýkrát zaviedol zákonnú požiadavku získať pracovné povolenie, pričom *Zákon o pracovných povoleniach r. 2006* obsahoval podrobnejšie ustanovenia o procesoch podávania žiadostí a predĺženia platností pracovných povolení.

Vo **Francúzsku, Írsku, Taliansku, Lotyšsku, Luxembursku**, na **Malte**, v **Holandsku, Portugalsku, Slovenskej republike a Španielsku** sa vstupu a pobytu ekonomických migrantov týkajú ustanovenia v jednom alebo viacerých všeobecných aspektoch imigračnej legislatívy. Napr. v **Taliansku** platia pre pracovníkov z tretích krajín normy, ktoré špecifikuje *konsolidovaný text ustanovení upravujúcich imigráciu a podmienky cudzincov* (r. 1998, novelizované v r. 2002). V **Lotyšsku** boli v júli 2010 prijaté zmeny imigračnej legislatívy za tým účelom, aby v nej boli zahrnuté aj otázky, ktoré sú príznačné pre ekonomických migrantov. V **Litve** *Zákon o právnom postavení cudzincov* (2004) stanovuje pravidlá a postupy pre pracovné prisťahovalectvo; napr. stanovuje pravidlá o pracovných povoleniach a povoleniach na pobyt. V **Luxembursku** *Zákon o prisťahovalectve* z roku 2008 sa týka

⁷⁹ Žiadateľ musí iba preukázať, že má požadovanú kvalifikáciu a pracovnú zmluvu. Ako bolo uvedené v správe z februára 2011, toto ustanovenie ešte nebolo použité.

rôznych aspektov: prisťahovalectvo a jeho dôvody, mobilita v rámci EÚ, práva určitých skupín migrantov, oprávnenie na prácu pre štátnych príslušníkov tretích krajín, zlúčenie rodiny, dlhodobý pobyt, a pod.

V **Bulharsku, Českej republike, Estónsku, Fínsku, Nemecku, Maďarsku a Slovenskej republike** sú podmienky vstupu a zamestnávania ekonomických migrantov upravené mixom imigračnej a pracovnej legislatívy. Napr. v **Bulharsku** *Zákon o cudzincoch v Bulharskej republike* z r. 1998, ktorý bol novelizovaný v r. 2011, uvádza osoby, ktorým je možné udeliť povolenie na trvalý pobyt a osoby, ktoré môžu získať pracovné povolenia. Okrem toho sú podmienky vstupu a pobytu pracovných migrantov upravené v *Zákone na podporu zamestnanosti* z r. 2001, ktorý bol novelizovaný v r. 2011, a vo viacerých nariadeniach (napr. *Nariadenie o podmienkach vydávania, zamietnutia a zrušenia pracovných povolení cudzincov v Bulharskej republike*). V **Estónsku** je vstup a pobyt ekonomických migrantov upravený *Zákom o cudzincoch* (1993), avšak aspekty ich zamestnávania sú upravené rôznymi normami pracovnej legislatívy, vrátane *Zákona o pracovných zmluvách*. Obdobne vo **Fínsku** *Zákon o cudzincoch* (2004) upravuje v prvom rade prisťahovalectvo pracovníkov z tretích krajín, avšak aspekty súvisiace s ich zamestnávaním a pracovnými podmienkami sú obsiahnuté v iných právnych predpisoch. V **Nemecku** sú podmienky vstupu a pobytu pracovných migrantov upravené v *Zákone o pobyte* (ktorý vznikol na základe *Zákona o prisťahovalectve* v r. 2005) a v niekoľkých nariadeniach (medzi inými *Nariadenie o zamestnanosti*). V **Maďarsku** *Zákon o vstupe a pobyte štátnych príslušníkov tretích krajín a o ministerskom nariadení* (r. 1999 – odvtedy niekoľkokrát novelizovaný) upravuje zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín. V **Slovenskej republike** je základným zákonom, ktorý upravuje pobyt migrantov, *Zákon o pobyte cudzincov* (r. 2009); Avšak pokiaľ ide o ekonomických migrantov, sú ustanovenia tohto zákona doplnené rôznymi ustanoveniami z iných imigračných a pracovných zákonov, z ktorých najdôležitejším je *Zákon o službách zamestnanosti*.

3.4.3 Druh udelených povolení

Štátni príslušníci tretích krajín, ktorí hľadajú zamestnanie v EÚ, musia zvyčajne požiadať o pracovné povolenie. Členské štáty sa však líšia z hľadiska toho, či vydávajú okrem pracovného povolenia aj povolenie na pobyt a/alebo či vydávajú spoločné povolenie na pobyt/prácu. Všetky členské štáty majú zavedené ustanovenia, ktoré špecifikujú niektoré skupiny migrantov, ktorí môžu byť oslobodený od povinnosti získať pracovné povolenie a pre

ktorých platia zjednodušené prijímacie postupy. Tieto sa tiež od členského štátu ku členskému štátu líšia.

Väčšina členských štátov spravuje pracovné povolenia a povolenia na pobyt samostatne (**Rakúsko, Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Maďarsku, Írsko, Lotyšsko, Litva, Holandsko, Poľsko, Slovenská republika, Slovinsko, Švédsko, Spojené kráľovstvo**), avšak niektoré z nich (a ostatné) tiež spravujú spoločné povolenia, ako je to napr. v **Českej republike** a **Estónsku**.⁸⁰ Napr. v **Rakúsku** sa vyžaduje povolenie na prácu aj na pobyt, avšak pre obmedzený počet osôb sa pracovné povolenia a povolenia na pobyt spravujú spoločne. Medzi pracovníkov, pre ktorých platí táto zvýhodnená prístupová podmienka, patria „kľúčoví pracovníci“ (vysokokvalifikovaní); pracovníci preložení v rámci spoločnosti („Rotationskräfte“), osoby vykonávajúce obchodné funkcie („business assignments“) a iné osobitné prípady, ako sú napr. výskumní pracovníci. Požiadavky na „kľúčového pracovníka“ sú definované z hľadiska minimálnej výšky zárobku (hrubý mesačný zárobok musí byť minimálne 60% zo stropu pre poistné odvody na sociálne zabezpečenie⁸¹), a navyše sa vyžadujú predchádzajúce pracovné skúsenosti a vzdelanie. Obdobne bol v **Českej republike** v roku 2009 zavedený program zelenej karty na vydávanie spoločných povolení na prácu a pobyt (tzv. zelené karty) migrantom, ktorí disponujú najviac požadovanou kvalifikáciou. V **Lotyšsku** návrh *novely Imigračného zákona*, ktorá bola schválená v apríli 2010, mal za následok vznik One-Stop agentúry pre zamestnávateľov, ktorí majú záujem pozvať štátnych príslušníkov tretích krajín ako „pracujúcich migrantov (host'ujúcich robotníkov)“; v tomto prípade zamestnávateľ potrebuje získať iba povolenie od *Úradu pre občianstvo a migračné záležitosti* (tá istá inštitúcia zodpovedá za vydávanie povolení na pobyt) a nepotrebuje pracovné povolenie od *štátnej zamestnávateľskej agentúry*.

Pokiaľ štátny príslušník tretej krajiny chce pracovať v **Taliansku**, musí pred vstupom do krajiny získať pracovné vízum, ktoré sa po vstupe zmení na 'oprávnenie pracovať' („nihil obstat“) na Jednotnom úrade pre imigráciu (operatívna štruktúra zriadená vo všetkých

⁸⁰ Podľa výsledkov nedávnej ad-hoc otázky EMN minimálne desať členských štátov má zavedený jednotný postup pre žiadosti o spoločné povolenie na pobyt/prácu. Medzi tieto štáty patrí **Rakúsko** (pre vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín), **Nemecko, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Taliansko, Luxembursko, Portugalsko** a **Švédsko**. V niektorých členských štátoch sa samostatné pracovné povolenia nevyžadujú vo všetkých prípadoch, nakoľko existuje mnoho rôznych povolení. Napr. v **Rakúsku** existuje celkovo cca 20 až 30 rôznych povolení, pričom dodatočné pracovné povolenie sa vždy nevyžaduje, keďže niektoré povolenia umožňujú priamy prístup na pracovný trh. V **Slovenskej republike** platí, že pokiaľ štátny príslušník tretej krajiny získa povolenie na trvalý pobyt, pracovné povolenie sa už nevyžaduje.

⁸¹ V roku 2009 to musela byť čiastka rovnajúca sa sume €2 412 alebo viac.

územných štátnych orgánoch, ktorá vykonáva tento druh agendy vrátane rôznych verejných úradov: Ministerstvo vnútra, Ministerstvo práce, Ministerstvo hospodárstva, Ministerstvo financií, Národný inštitút pre sociálne zabezpečenie, Národný inštitút pre poistenie pred pracovnými úrazmi a, pokiaľ ide o starostlivosť, patronátne inštitúcie) a následne na povolenie na pobyt. V **Španielsku** spoločná karta obsahuje povolenie na prácu aj na pobyt. Hoci v **Spojenom kráľovstve** bodový systém nahradil viac ako 80 samostatných vstupných ciest za prácou a štúdiom, systém pracovných povolení sa stále používa pre štátnych príslušníkov krajín EÚ-2, ktorí tam chcú pracovať.

3.4.4 Osobitné podmienky platné pre povolenia

Niektoré povolenia na prácu a pobyt podliehajú ďalším podmienkam, ako je napr. „skúška pracovného trhu“ (**Rakúsko, Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Estónsko, Nemecko, Írsko, Litva, Luxembursko, Malta, Holandsko, Poľsko, Portugalsko, Slovenská republika, Slovinsko, Španielsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo**). Tieto skúšky resp. testy sú zamerané napr. na to, či nie je k dispozícii na dané pracovné miesto občan alebo iný štátny príslušník EÚ/EHP alebo člen jeho rodiny (v súlade s princípom uprednostňovania Únie) alebo či sú dodržiavané niektoré mzdové úrovne.

Pracovné povolenie, ktoré podlieha skúške trhu práce, sa uplatňuje aj v **Slovinsku**, a to konkrétne „povolenie na zamestnanie“, ktoré sa vedie pre jednotlivé voľné pracovné miesta, ktoré nie je možné obsadiť domácimi pracovníkmi, pričom „povolenia na prácu“ platia pre sezónne práce a nepodliehajú skúške trhu práce. Pracovné povolenia v **Rakúsku, Belgicku, Bulharsku, Nemecku, Írsku, Litve, Holandsku a Portugalsku** sa tiež vydávajú na základe „skúšky trhu práce“. Avšak v **Belgicku** sú mnohé skupiny štátnych príslušníkov tretích krajín oslobodené od tejto skúšky. Tieto výnimky predstavujú najväčší podiel pracovných povolení, ktoré robia zo základného pravidla „skúšky pracovného trhu“ skôr výnimku ako pravidlo. V **Nemecku** sú niektoré typy migrantov oslobodené od tejto skúšky. Medzi nich patria stážisti, osoby, ktoré sa zúčastňujú na programoch prázdninového zamestnávania, a niektorí vysokokvalifikovaní pracovníci (napr. zo sektora informačných a komunikačných technológií). V **Írsku** *Zákon o zamestnanosti z r. 2006* upravuje vydávanie pracovných povolení po uplatnení skúšky trhu práce. V **Litve** je zamestnávateľ povinný zaregistrovať voľné pracovné miesta na miestnej *Litovskej burze práce* na dobu jedného mesiaca; ak sa nenájdu žiadni domáci pracovníci alebo pracovníci z iných krajín EÚ, zamestnávateľ je oprávnený zaslať na miestnu burzu práce žiadosť o zamestnanie cudzinca spolu s potrebnou

dokumentáciou. **Bulharsko** uplatňuje podobný postup. V **Luxembursku** skúšku trhu práce vykonáva agentúra služieb zamestnanosti (ADEM). Momentálne prebieha diskusia o budúcej reforme za účelom certifikovania zamestnávateľov predtým, než štátni príslušníci tretích krajín požiadajú o pracovné povolenie, aby mohli obsadiť voľné pracovné miesta zamestnávateľov. Pre vysokokvalifikovaných migrantov, výskumných pracovníkov, ľudí pracujúcich na voľnej nohe, pracovníkov preložených v rámci firmy, športovcov a športovkyne a osoby zamestnané z dôvodu nedostatku pracovnej sily sa nevykonáva žiadna skúška pracovného trhu. V prípade vysokokvalifikovaných pracovných migrantov však skúška trhu práce platí pre rodinných príslušníkov, ktorí žiadajú o zlúčenie rodiny, a to rok po ich príchode do členského štátu.

V **Spojenom kráľovstve** sa skúška rezidentného trhu práce vykonáva v prípade, ak profesia nie je na zozname nedostatkových profesií alebo ak štátny príslušník tretej krajiny nie je pracovníkom preloženým v rámci firmy. Touto skúškou sa následne zistí, či na dané pracovné miesto nie je k dispozícii vhodne kvalifikovaný pracovník z niektorej z krajín EHP.

Povolenia tiež súvisia s kvótami, ktoré sú stanovené členskými štátmi (**Rakúsko, Estónsko, Taliansko, Portugalsko, Slovinsko**) alebo limitmi (**Spojené kráľovstvo**); pozri tiež [podkapitola 4.1.1.3](#) nižšie). Pracovné povolenia v **Rakúsku** podliehajú ročným kvótam: celkový počet pracovných povolení je obmedzený (federálne štátne kvóty) tak, že počet zamestnaných a nezamestnaných cudzincov nepresiahne 8% celkovej ponuky závislej pracovnej sily (291 000 za r. 2010).⁸² V niektorých osobitných prípadoch môže guvernér udeliť pracovné povolenie aj nad uvedenú kvótu, avšak maximálne do limitu 9% ponuky pracovnej sily. **Slovinsko** obdobne spája pracovné povolenia s kvótou obmedzujúcou počet štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorým je ročne umožnené vstúpiť na trh práce. Táto kvóta každoročne kolíše v závislosti na podmienkach pracovného trhu, avšak nesmie presiahnuť 5% domácej populácie v aktívnom veku. V **Estónsku** platí pre pracovnú migráciu do Estónska imigračná kvóta v maximálnej výške 0,1% stálej populácie. Imigračnú kvótu naplňujú zväčša štátni príslušníci tretích krajín, ktorí žiadajú o povolenie o pobyt za účelom zamestnania sa. V **Taliansku** sú každoročne stanovené ročné kvóty pre prichádzajúcich ekonomických migrantov, ktoré tiež určujú počet vydaných pracovných povolení. V **Portugalsku** sa každoročne stanovuje celková kvóta pre pracovníkov z tretích krajín, a to

⁸² Článok 12a Zákona o zamestnávaní cudzincov

na základe potrieb pracovného trhu, ktoré každoročne odhaduje vládny kabinet na základe správ, ktoré mu predkladá Stála rada pre sociálnu koordináciu a *Ministerstvo práce a sociálnej solidarity*. V **Spojenom kráľovstve** neboli po zavedení bodového systému stanovené žiadne kvóty alebo limity, keďže sa predpokladalo, že počet bodov, ktoré je potrebné na vstup získať, je možné zmeniť podľa okolností alebo určenej politiky. Avšak po všeobecných voľbách v roku 2010 nový vládny kabinet oznámil, že pre pracovníkov z tretích krajín budú platiť nové limity.⁸³

3.4.5 Osobitne riešené skupiny

Vo väčšine členských štátov je v závislosti na profesii a okolnostiach migranta možné vydávať rôzne druhy pracovných povolení. Napr. vo **Francúzsku** boli na základe zákona z 24. júla 2006 zavedené tri nové druhy povolení: povolenie pre „nadaných a talentovaných“ (určené pre migrantov, ktorí sú prínosom pre rozvoj hospodárstva Francúzska a ich vlastnej krajiny alebo prispievajú k ich intelektuálnej, vedeckej, kultúrnej, humanitárnej alebo športovej reputácii); povolenie pre „sezónneho pracovníka“ (s dobou platnosti 3 mesiace, ktorú je možné predĺžiť až na 6 z 12 mesiacov po dobu až 3 rokov); povolenie pre „pracovníka preloženého v rámci firmy“ (určené pre zamestnancov spoločností, ktorí sú dočasne vyslaní do Francúzska). Pre cudzích štátnych príslušníkov, ktorí sú výnimočným ekonomickým prínosom pre Francúzsko (t.j. investícia v minimálnej hodnote 10 mil. EUR alebo vytvorila/zachránila minimálne 50 pracovných miest), bol zavedený osobitný druh povolenia na desaťročný pobyt. V **Slovinsku** existujú tri rôzne druhy pracovných povolení: (i) povolenie na zamestnanie, (ii) povolenie na prácu a (iii) osobné pracovné povolenie. Povolenie na prácu je možné vydávať sezónnym pracovníkom. Tieto povolenia majú platnosť iba po dobu troch mesiacov, ale je možné ich predĺžiť až na dobu 6 mesiacov za rok. Osobné pracovné povolenie sa týka samostatne zárobkovo činných osôb – existuje päť rôznych druhov osobných povolení, ktoré sa líšia v dobe platnosti.

Od júla 2010 je každý pracujúci migrant s dočasným zamestnaním v **Lotyšsku** (maximálne 90 dní za polrok, počnúc od prvého dňa vstupu) oprávnený získať vízum a pracovné povolenie. Tieto zmeny majú vo všeobecnosti za následok, že konanie na vydávanie víz je jednoduchšie, rýchlejšie a lacnejšie.

⁸³ Podrobnejšie informácie o limitoch pre kategóriu 1 a 2 nájdete na webovej stránke Hraničnej agentúry Spojeného kráľovstva: <http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/newsfragments/35-t1-t2-annual-limits>

Väčšina členských štátov, ktoré používajú systém pracovných povolení, má zavedené výnimky z povinnosti získať pracovné povolenie. Napr. v **Rakúsku** sú od povinnosti získať pracovné povolenie oslobodení medzi inými výskumní pracovníci, námorníci a diplomati. Ako už bolo vyššie spomenuté, v **Belgicku** sú niektoré kategórie pracovníkov oslobodené od toho, aby za účelom získať pracovné povolenie najskôr podstúpili skúšku trhu práce; medzi tieto kategórie patria vysokokvalifikovaní zamestnanci, manažéri, technickí pracovníci špecialisti, výskumní pracovníci a hosťujúci profesori.⁸⁴ Tieto výnimky platia aj pre niektoré kategórie v **Bulharsku**,⁸⁵ **Holandsku** a **Írsku**. **Bulharsko** a **Estónsko** dovoľujú štátnym príslušníkom tretích krajín nastúpiť do krátkodobého zamestnania (maximálne na dobu 6 mesiacov), kde môžu legálne pracovať bez pracovného povolenia a povolenia na pobyt za predpokladu, že ide o zamestnanie v istých vymedzených profesiách. V **Estónsku** patrí medzi tieto profesie okrem iného aj učiteľské povolanie, vykonávanie umenia, výskum a diplomacia, zatiaľ čo v **Bulharsku** sa to tiež týka aj štátnych príslušníkov tretích krajín, zamestnancov turistických spoločností, ktorí boli na jednu turistickú sezónnu poverení plnením konkrétnych úloh v bulharskej cestovnej kancelárii alebo hoteli a/alebo štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí boli poverení zahraničným zamestnávateľom, aby plnili konkrétne úlohy.⁸⁶ V **Českej republike** osoby, ktorých práca nepresiahne 30 dní za rok, nepotrebujú pracovné povolenie.⁸⁷ V **Maďarsku** sú od tejto povinnosti oslobodení cudzí štátni príslušníci, medzi ktorých patria: generálni riaditelia a členovia dozorných rád obchodných spoločností so zahraničnou účasťou; cudzí štátni príslušníci, ktorí pôsobia v registrovaných cirkvách; a osoby, ktoré legálne vykonávajú samostatne zárobkovú činnosť. V **Írsku** bola prijatá legislatíva, na základe ktorej sú uprednostňovaní absolventi s dosiahnutým tretím stupňom vzdelania, ktorí majú po skončení svojho štúdia záujem zostať v členskom štáte z dôvodu zamestnania sa,

⁸⁴ Sem patria aj osobitné druhy pracovníkov, ako sú au-pairky, športovci a manželia/manželky a deti pracovných migrantov.

⁸⁵ V **Bulharsku** sú od požiadavky získať pracovné povolenie oslobodení tieto pracovníci z tretích krajín: (a) štátni príslušníci tretích krajín, ktorých zamestnanie na území krajiny vyplýva z plnenia medzinárodných zmlúv, ktorých zmluvnou stranou je Bulharská republika; (b) manažéri spoločností a členovia ich vedenia a predstavenstiev, pokiaľ nie sú v zamestnaneckom pomere; (c) členovia rodín občanov Bulharska, krajín EHP a Švajčiarska, ako aj štátnych príslušníkov tretích krajín so statusom dlhodobého pobytu; (d) akreditovaní korešpondenti zahraničných médií; a (e) študenti – 20 hodín týždenne a počas oficiálnych prestávok.

⁸⁶ Tieto konkrétne úlohy zahŕňajú montáž a záručný servis strojov a zariadení dodaných zo zahraničia; školenie v oblasti servisu a homologizácie objednaných zariadení, strojov a iného vybavenia; účasť na školení v rámci exportnej zmluvy alebo licenčnej zmluvy.

⁸⁷ Toto je v **Českej republike** prípad: aktívnych umelcov, pedagogických a akademických univerzitných pracovníkov, vedeckých, výskumných a vývojových pracovníkov, ktorí sa zúčastňujú na vedeckom seminári, žiaci alebo študenti mladší ako 26 rokov, športovci, osoby, ktoré zabezpečujú dodávky tovarov alebo služieb v členskom štáte alebo ktoré dodávajú tieto tovary alebo vykonávajú montáž na základe obchodnej zmluvy alebo prípadne vykonávajú záručné práce a opravy.

zatiaľ čo niektorí zdravotnícki pracovníci môžu prísť do Írska za prácou vo verejnom zdravotníctve bez pracovného povolenia len na základe pracovnej ponuky.

Poľsko poskytuje zjednodušený prístup (bez povinnosti získať pracovné povolenie) rôznym skupinám migrantov vrátane tých, ktorí pracujú ako učitelia cudzích jazykov vo vzdelávacích inštitúciách, ako aj vrátane absolventov stredných škôl a absolventov riadneho univerzitného štúdia v Poľsku. Okrem toho štátni príslušníci tretích krajín so sezónnymi pracovnými vízami alebo s povoleniami na pobyt, ktoré boli vydané na iné účely (napr. zlúčenie rodiny alebo štúdium), nepotrebujú pracovné povolenia. V **Slovenskej republike** štátny príslušník tretej krajiny nemusí získať povolenie v niekoľkých prípadoch vrátane toho, keď je prijatý do zamestnania na základe medzinárodnej zmluvy, ktorá stanovuje, že zamestnanie nie je podmienené vydaním pracovného povolenia.⁸⁸ V **Španielsku** nové ustanovenia z roku 2009 osobitne upravujú vstup výskumných pracovníkov do členského štátu, pričom výskumní pracovníci si po tom, čo bol ukončený výskumný projekt, pre ktorý im bolo udelené povolenie na pobyt a prácu, môžu slobodne hľadať zamestnanie.

Pokiaľ ide o práva rodinných príslušníkov vo **Švédsku**, pracovné povolenie môžu dostať aj sprevádzajúce osoby, a to bez ohľadu na to, či majú pracovnú ponuku pri odchode zo svojej krajiny pôvodu.

V súvislosti s bodovým systémom **Spojené kráľovstvo** ukladá rôzne podmienky v závislosti na kategórii pracovníka. Napr. predtým než bola kategória zrušená v apríli 2011, mohli štátni príslušníci tretích krajín, ktorí prichádzali do Spojeného kráľovstva ako vysokokvalifikovaní pracovníci spadajúci do kategórie 1, vstupovať do členského štátu aj bez pracovnej ponuky. Avšak štátni príslušníci tretích krajín, ktorí spadajú do kategórie 2 (sponzorovaní kvalifikovaní pracovníci s pracovnou ponukou), musia mať pracovnú ponuku a byť sponzorovaní zamestnávateľom, ktorý získal licenciu od Hraničnej agentúry Spojeného kráľovstva.

Štátni príslušníci z krajín Európskeho hospodárskeho priestoru (EHP) môžu zvyčajne slobodne pracovať v členských štátoch EÚ bez pracovného povolenia; avšak niektoré z členských štátov EÚ-15 majú zavedený „prechodný režim“, podľa ktorého pracovníci z tzv. „krajín EÚ-8“ (**Česká republika, Estónsko, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Poľsko,**

⁸⁸ Úplný zoznam štátnych príslušníkov tretích krajín, od ktorých sa nevyžaduje pracovné povolenie, nájdete v poznámke pod čiarou č. 31 Národnej správy **Slovenskej republiky**.

Slovinsko a **Slovenská republika**) a z nedávno prijatých členských štátov EÚ-2 (**Rumunsko** a **Bulharsko**) nemajú rovnaké práva voľného pohybu ako ostatné členské štáty - EÚ 25.⁸⁹ V **Belgicku** môžu pracovníci z **Rumunska** a **Bulharska** obsadzovať iba voľné pracovné miesta v špecifických „úzkoprofilových“ profesiách (viď [podkapitola 4.1.1.1](#) tejto správy). V **Nemecku** platí prechodné obdobie pre krajiny EÚ-8 (do apríla 2011) a pre **Bulharsko** a **Rumunsko** (do decembra 2011 s možnosťou predĺženia do roku 2013). V **Taliansku** bude prechodné obdobie pre štátnych príslušníkov Rumunska a Bulharska platiť do konca roku 2010, kedy vláda rozhodne o tom, či obmedzenia zruší alebo ich predĺži o ďalší rok. V každom prípade boli od roku 2007 na obmedzenia v niektorých pracovných sektoroch uplatňované zjednodušenia. V **Holandsku** bolo z dôvodu nedávnej finančnej krízy prechodné obdobie predĺžené do januára 2012.

V **Rakúsku** sú pracovníci z členských krajín EÚ-8⁹⁰ a EÚ-2, i keď sú podrobovaní skúške trhu práce a povinní získať pracovné povolenie, stále uprednostňovaní pred štátnymi príslušníkmi tretích krajín a po roku zamestnania v Rakúsku je im udelený voľný prístup na domáci pracovný trh s tzv. „potvrdením voľnej mobility“. V **Luxembursku** vláda v novembri 2007 zrušila všetky obmedzenia pre pracovníkov z krajín EÚ-10 s výnimkou **Malty** a **Cypru**, ktorých občania nemali takéto obmedzenia, zatiaľ čo pracovníci z členských štátov EÚ-2 sú stále povinní získať spoločné povolenie na pobyt/prácu.

Vychádzajúc z odpovedí členských štátov na ad-hoc otázku EMN ohľadom sezónnych pracovníkov a pracovníkov preložených v rámci firmy, nižšie uvedená [Tabuľka č. 1](#) a [Tabuľka č. 2](#) poskytujú prehľad dĺžky trvania pre sezónnych pracovníkov a dĺžky pobytu pracovníkov preložených v rámci spoločnosti.⁹¹

⁸⁹ **Rakúsko** a **Nemecko** majú zavedené obmedzenia pre občanov z krajín EÚ-8. **Belgicko**, **Rakúsko**, **Francúzsko**, **Nemecko**, **Taliansko**, **Írsko**, **Luxembursko**, **Malta**, **Holandsko** a **Spojené kráľovstvo** majú zavedené obmedzenia pre občanov z Bulharska a Rumunska.

⁹⁰ Do 30. apríla 2011.

⁹¹ Členské štáty, ktoré sú uvedené v nasledujúcej tabuľke, predstavujú tie členské štáty, ktoré vo svojej odpovedi na ad-hoc otázku poskytli doby trvania pre sezónnych pracovníkov a pracovníkov preložených v rámci spoločnosti.

Tabuľka č. 1: Doby trvania pre sezónnych pracovníkov v členských štátoch

Členský štát	Doba trvania	Dodatočné poznámky
Rakúsko	Vo všeobecnosti maximálne 6 mesiacov, povolenie je možné predĺžiť o ďalších 6 mesiacov, avšak pracovné povolenie je možné vydať iba na 12 mesiacov počas 14-mesačného obdobia; Pracovné povolenia na zber úrody platia po dobu max. 6 týždňov a ich platnosť nie je možné predĺžiť	Počet pracovných povolení vydaných na sezónne práce podlieha stanoveným kvótam.
Belgicko	≤10 dní >10 a ≤ 20 dní >20 a ≤ 30 dní >30 a ≤ 40 dní >40 a ≤ 50 dní >50 a ≤ 60 dní >60 a ≤ 65 dní > 65 dní	Sezónni pracovníci (cudzinci) v r. 2008 (záhradníctvo a poľnohospodárstvo): ≤10 dní – 4 620 >10 a ≤ 20 dní – 2 227 >20 a ≤ 30 dní – 1 551 >30 a ≤ 40 dní – 1 063 >50 a ≤ 60 dní – 991 >60 a ≤ 65 dní – 1 834 > 65 dní – 388
Estónsko	Do 6 mesiacov počas obdobia jedného roka	Sezónny pracovník musí zaregistrovať svoje krátkodobé zamestnanie, čo umožňuje štátnemu príslušníkovi tretej krajiny s právnym základom (napr. vízum) pracovať aj bez pracovného povolenia a povolenia na pobyt.
Fínsko	Maximálne 3 mesiace počas 6-mesačného obdobia V priemere 40 pracovných dní	Sezónni pracovníci sú oslobodení od povinnosti získať povolenie na pobyt, ale majú povinnosť získať víza. V roku 2007 bol počet cudzincov pracujúcich na fínskych farmách 14 496, pričom na jednu osobu pripadalo v priemere 40 pracovných dní.
Francúzsko	Minimálne 3 mesiace, maximálne 6 mesiacov	Sezónna rezidenčná karta platná po dobu troch rokov s možnosťou predĺženia platnosti. Sezónni pracovníci sú povinní udržiavať svoje obvyklé bydlisko mimo Francúzska.
Nemecko	Max. 6 mesiacov počas obdobia 12 mesiacov	Sezónni pracovníci (max. 9 mesiacov pre pomocníkov na trhovisku)
Maďarsko	V priemere 3 až 6 mesiacov	Povolenie na sezónne práce je možné vydať maximálne na obdobie jedného roka
Írsko⁹²	Maximálne 2 roky	Pracovné povolenia sú vydávané na obdobie od 90 dní do 2 rokov. Veľký počet povolení vydaných s minimálnou dobou platnosti je pre štátnych príslušníkov Ukrajiny, ktorí sú zamestnaní v poľnohospodárstve.
Taliansko	Od 20 dní do 9 mesiacov	Vstup podlieha kvótam. Zamestnávateľ môže tiež požiadať o povolenie na sezónne práce s dobou platnosti maximálne 3 roky
Luxembursko	1) Max. 3 mesiace za kalendárny rok alebo	1) Pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí pracujú najviac 3 mesiace za kalendárny rok v špecifických odborných profesiách (ktoré sú vymenované v čl. 35), nie je potrebné žiadne spoločné

⁹² Írsko neprevádzkuje program pre sezónnych pracovníkov. Poskytnuté údaje sa týkajú povolení, ktoré boli vydané s platnosťou kratšou ako 1 rok v sektore poľnohospodárstva.

Členský štát	Doba trvania	Dodatočné poznámky
	2) Max. 10 mesiacov počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov	povolenie na prácu/pobyt, ani žiadna registrácia na miestnych úradoch, ani registrácia na účely sociálneho zabezpečenia. 2) Štátni príslušníci tretích krajín môžu podpísať zmluvu na „prácu sezónnej povahy“ na viac ako 3 mesiace, ak požiadajú o spoločné povolenie na prácu/pobyt. V týchto prípadoch sa musia štátni príslušníci tretích krajín hlásiť na miestnych úradoch ako aj v sociálnej poisťovni. Vydávaných je veľmi málo povolení, pričom väčšina z nich je v roku 2010 v pohostinských službách.
Poľsko	Maximálne 6 mesiacov počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov	Občania susedných alebo partnerských krajín sú oprávnení pracovať počas tejto doby bez pracovného povolenia (iba pre občanov Bieloruska, Ukrajiny, Ruska, Moldavska a Gruzínska)
Slovenská republika	Maximálne 180 dní za kalendárny rok	Povolenie na dočasný pobyt udeľuje príslušný policajný útvar. Povolenie na sezónne zamestnanie je podkategóriou povolenia na dočasný pobyt na účely zamestnania.
Švédsko	3 mesiace	
Španielsko	Maximálne 9 mesiacov za rok	V prípade štátnych príslušníkov Bulharska a Rumunska zvykla byť v roku 2008 dĺžka ich pobytu od 1,5 do 2 mesiacov
Spojené kráľovstvo	Maximálne 6 mesiacov	Systém na základe kvót pre štátnych príslušníkov Bulharska a Rumunska. V roku 2009 bola kvóta 21 250 pracovných miest

Tabuľka č. 2: Dĺžka pobytu pracovníkov preložených v rámci spoločnosti

Členský štát	Dĺžka pobytu	Dodatočné poznámky
Estónsko	Maximálne 2 roky	-
Francúzsko	V priemere 3 – 9 mesiacov	S výnimkou štátnych príslušníkov Bulharska a Rumunska v roku 2008, ktorých dĺžka pobytu bola 1,5 až 2 mesiace
Nemecko	Max. 3 roky	-
Írsko	Od 1roka do 2 rokov a je ho možné predĺžiť až celkom na 5 rokov	V Írsku závisí dĺžka pobytu ICT pracovníkov od dôvodu preloženia. Údaje naznačujú, že tá sa môže pohybovať v rozmedzí od menej ako 2 roky pre sektor stavebníctva až po menej ako jeden rok pre IT sektor.
Luxembursko	Max. 1 rok a je možné predĺženie	V prípade pobytov dlhších ako tri mesiace je štátneho príslušníka tretej krajiny so stálym kontraktom možné preložiť do Luxemburska v rámci tej istej spoločnosti na dobu maximálne 1 roka, pričom tento pobyt je možné predĺžiť za tých istých podmienok.
Poľsko	Dlhšie ako 30 dní	Pracovné povolenie pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí pracujú pre zahraničného zamestnávateľa a sú preložení do Poľska
Slovenská republika	< 3 mesiace až po viac ako 1 rok	Z počtu 590 ICT pracovníkov v roku 2008, 102 štátnych príslušníkov tretích krajín zostalo na Slovensku po dobu menej ako 3 mesiace, zatiaľ čo 225 zostalo na Slovensku po dobu dlhšiu ako 12 mesiacov.
Španielsko	Maximálne 1 rok	Možnosť predĺženia o ďalší rok

3.4.6 Iné aspekty migračného procesu upravené legislatívou

Vo väčšine členských štátov je otázka zlúčenia rodiny riešená aj vyššie uvedenou legislatívou. Hoci má [Smernica 2003/86/ES](#) za cieľ stanoviť podmienky pre zákonné uplatňovanie práva na zlúčenie rodiny štátnymi príslušníkmi tretích krajín na území členského štátu, je v nej

niekoľko paragrafov obsahujúcich slovo „môže“, ako je napr. podkapitola 4 ods. 2, ktorý členským štátom umožňuje, aby rozšírili pôsobnosť smernice aj na iných rodinných príslušníkov, vrátane „prvostupňových príbuzných“ a „dospelých slobodných detí“. Početné paragrafy obsahujúce slovo „môže“, ktoré sa vyskytujú v tejto Smernici, umožňujú členským štátom riešiť vo svojej národnej legislatíve množstvo dodatočných aspektov zlúčenia rodiny. V niektorých členských štátoch (**Česká republika, Taliansko, Lotyšsko, Slovinsko**) tá iba upravuje to, či a za akých okolností môžu rodinní príslušníci ekonomického migranta spojiť svoje príbuzenstvo, ale v iných členských štátoch (**Belgicko, Estónsko, Francúzsko, Nemecko, Maďarsko, Litva, Luxembursko, Holandsko, Portugalsko, Španielsko, Švédsko, Slovenská republika**) upravuje aj to, či títo rodinní príslušníci môžu alebo nemôžu pracovať. V **Taliansku** nie je počet migrantov, ktorí môžu zmeniť svoje povolenie na pobyt za účelom zlúčenia rodiny na iný druh povolenia, obmedzený žiadnou kvótou. V **Írsku** existuje zlúčenie rodiny štátneho príslušníka tretej krajiny (s výnimkou uznaného utečenca) iba ako administratívna schéma. V **Estónsku, Maďarsku, Litve, Slovinsku a Švédsku** môžu rodinní príslušníci pracovať bez toho, aby potrebovali pracovné povolenie. V **Belgicku** môžu rodinní príslušníci získať dočasné pracovné povolenia bez skúšky trhu práce. Vo **Francúzsku** niektoré povolenia uľahčujú prístup manžela/manželky/závislej osoby k trhu práce, pričom v **Holandsku** môžu rodinní príslušníci pracovať za predpokladu, že aj ich manžel/manželka/rodič majú povolené pracovať.

V **Luxembursku** *Zákon o prisťahovalectve* stanovuje, že rodinní príslušníci môžu príležitostne pracovať za účelom zabezpečiť vedľajší zdroj príjmu na základe svojho statusu zlúčenej rodiny. V prípade, že títo štátni príslušníci tretích krajín majú záujem o prácu na plný úväzok, potrebujú získať samostatné pracovné povolenie, ktoré si vyžaduje vykonanie skúšky trhu práce. V správnej (administratívnej) praxi sa skúška trhu práce vykonáva iba prvý rok po príchode.

Bulharsko, Francúzsko, Nemecko, Litva, Portugalsko, Španielsko a Slovinsko vo svojej legislatíve upravili niektoré aspekty návratu ekonomických migrantov, Vo **Francúzsku** rieši návrat niektorých migrantov legislatíva, a to konkrétne za účelom podporovať okružnú migráciu a zabrániť úniku mozgov. Napr. v prípade povolenia pre „nadaných a talentovaných“ sa musia držitelia povolenia zaviazat' k tomu, že po šiestich rokoch sa vrátia do svojej krajiny pôvodu (pre ďalšie podrobnosti pozri [podkapitola 8.3](#)). Držitelia povolenia pre mladých odborníkov sa musia rovnako zaviazat' k návratu do svojej krajiny pôvodu po

skončení povolenej doby výkonu práce. V **Nemecku** sú vysokokvalifikovaní pracovníci naopak nabádaní k tomu, aby zostali, pričom „Program pre vracajúcich sa expertov“ (pozri [podkapitola 3.1.2](#)) osobitne podporuje návrat absolventov univerzít z rozvojových a rozvíjajúcich sa tretích krajín a krajín prechodu, ktorí ukončili svoje vzdelanie v **Nemecku** v rámci tohto programu. V **Českej republike** neexistuje žiaden právny nástroj na reguláciu návratu pracovných migrantov, avšak vláda nedávno spustila dočasný projekt na uľahčenie návratu pracovných migrantov, ktorí počas hospodárskej krízy stratili svoje zamestnanie. Napokon, v **Slovinsku** sa podľa *Zákona o cudzincoch (r. 1999)* právo ekonomického migranta na usadenie sa viaže na jeho prácu; ak stratia svoju prácu, musia z krajiny odísť do 3 mesiacov. Rovnaké je to aj v **Bulharsku** a **Litve**, kde sa pracovník musí vrátiť do svojej krajiny pôvodu po vypršaní platnosti dvojročného povolenia (**Litva**) alebo jednoročného pracovného povolenia s možnosťou predĺženia (**Bulharsko**).⁹³ Navyše v prípade, ak dôjde k ukončeniu pracovnej zmluvy, zamestnanec z tretej krajiny stráca svoje pracovné povolenie a povolenie na pobyt a musí tak krajinu opustiť. V **Portugalsku** v dôsledku krízy čoraz väčší počet pracovných migrantov využíva pomoc, ktorá je im k dispozícii prostredníctvom Programu dobrovoľného návratu. V **Španielsku** sú sezónnym pracovníkom ukladané osobitné podmienky návratu, na základe ktorých sú povinní vrátiť sa do svojej krajiny pôvodu po skončení obdobia, na ktoré boli prijatí do práce. Tieto osoby sú povinné svoj návrat preukázať tak, že sa dostavia pred diplomatický alebo konzulárny úrad. Navyše pri účasti na následných náboroch do práce sú takéto osoby zvýhodnené.

3.5 Programy, iniciatívy alebo praktické opatrenia na využívanie migrácie na saturovanie dopytu po pracovnej sile

Opatrenia, ktoré vykonáva viacero členských štátov (**Rakúsko, Belgicko, Česká republika, Estónsko, Taliansko, Holandsko, Portugalsko, Spojené kráľovstvo**), zahŕňajú programy, ktoré sú zamerané na osobitné kategórie pracovníkov z tretích krajín, napr. uloženie limitov a zmena bodového systému za účelom uprednostniť niektoré profesie v Spojenom kráľovstve. Tieto rôzne programy, iniciatívy alebo praktické opatrenia majú za cieľ čo najlepšie využiť migráciu na riešenie medzier na národných trhoch práce. Kým v niektorých členských štátoch boli tieto programy alebo iniciatívy spustené za účelom implementácie politík a napokon aj národnej stratégie alebo vízie o úlohe migrácie pri saturovaní dopytu po pracovnej sile, v iných členských štátoch tieto nie sú formované národnou politikou alebo stratégiou

⁹³ V **Bulharsku** sa pracovné povolenie udeľuje na rok, s možnosťou predĺženia až do troch rokov pre prevádzkový personál a o viac ako tri kroky pre riadiacich zamestnancov.

uprednostňujúcou ekonomickú migráciu štátnych príslušníkov tretích krajín, ale skôr koncipované za účelom riešiť novú potrebu.

Čo sa týka cieľových skupín týchto programov alebo iniciatív, väčšina z členských štátov, ktoré ich zavádzajú, sa v prvom rade usiluje o prilákanie vysokokvalifikovanej pracovnej sily. Napr. v **Rakúsku** prijatý program *Schlüsselkraftverfahren* implementuje jeho politiku s cieľom využívať migráciu iba na vyplnenie chýbajúcich kľúčových profesií, a to uľahčením vstupu pracovníkov s potrebnou kvalifikáciou a odbornosťou na vyplnenie týchto kľúčových profesií na domacom pracovnom trhu. **Česká republika**, ktorá od roku 2003 uplatňuje ekonomickú migračnú politiku uprednostňujúcu príchod vysokokvalifikovaných pracovníkov, spustila v r. 2003 pilotný projekt *Výber kvalifikovaných zahraničných pracovníkov*. Po jeho skončení v roku 2008 sa z neho stal stály program.⁹⁴

Vo **Fínsku** *Stratégia Ministerstva školstva pre internacionalizáciu fínskych inštitúcií vysokého školstva* (2009–2015), ktorá podporuje vzdelávanie prisťahovalcov v krajine už žijúcich, tiež obsahuje úvahy o pracovnej migrácii. V súlade s touto stratégiou má projekt *Ministerstva práce a hospodárstva* s názvom *HYVÄ* za cieľ získať kvalifikovaných pracovných migrantov pre zdravotníctvo. V **Nemecku** bol za účelom podpory migrácie vysokokvalifikovaných pracovníkov do tohto členského štátu zriadený akčný program s názvom *Prispenie pracovného prisťahovalectva k zabezpečeniu základne kvalifikovanej pracovnej sily v Nemecku*. V **Holandsku** boli zavedené tri programy, ktorých cieľom je urobiť z Holandska „atraktívnejšiu krajinu usadenia pre vysokoškolských migrantov“.⁹⁵ *Program pre vysokokvalifikovaných migrantov* (2004) a *Program pre vysokoškolských migrantov* (2008) umožnili spoločnostiam jednoduchšie a rýchlejšie prijímať zahraničných zamestnancov so špecifickou odbornosťou a kvalifikáciou. Okrem toho *Program pre samostatne zárobkovo činné osoby* (2006) zabezpečoval, že vysokokvalifikovaní migranti, ktorí majú záujem o začatie vlastného podnikania, môžu tak urobiť oveľa ľahšie. Posledné dva spomínané programy boli zavedené „v očakávaní“ *Modernej migračnej politiky*, ktorá upravuje vstup pracovných migrantov za účelom uspokojenia dopytu po pracovnej sile v blízkej budúcnosti. Od roku 2008 vláda **Rakúska** s cieľom prilákať vysokokvalifikovanú pracovnú silu diskutuje o možnosti zavedenia všeobecnejšieho modelu podľa vzoru bodového systému, ktorý sa uplatňuje v Spojenom kráľovstve.

⁹⁴ Tento program bol zrušený na konci roka 2010 kvôli ekonomickým opatreniam novej vlády.

⁹⁵ V roku 2011 je jediným pilotným projektom v **Holandsku** Program pre vysokoškolských migrantov.

Naopak v **Estónsku** prijatý *Program na zvýšenie ponuky kvalifikovanej pracovnej sily* (2007-2013), ktorý bol vypracovaný s cieľom riešiť nedostatky na pracovnom trhu, uprednostňuje zamestnávanie domácich občanov a návrat emigrovaných Estóncov pred prijímaním štátnych príslušníkov tretích krajín. **Litva** nemá žiadne osobitné programy na prilákanie pracovníkov z tretích krajín. Namiesto toho je jej prioritou prilákať naspäť svojich emigrovaných štátnych príslušníkov. V roku 2009 vláda podporila usporiadanie dvoch veľtrhov práce v Spojenom kráľovstve a Írsku s cieľom prilákať litovských emigrantov naspäť domov. Okrem toho v novembri 2008 vláda tiež prijala „Program pre návrat a prilákanie mozgov“, ktorého cieľom bolo návrat a prilákanie vysokokvalifikovaných Litovčanov a štátnych príslušníkov tretích krajín na vykonávanie výskumu a zvýšenie konkurencieschopnosti Litvy.

V **Taliansku** je predseda vlády podľa *Konsolidovaného textu*⁹⁶ povinný vypracovať „dlhodobý program o imigračnej politike a cudzincoch na území štátu“, ktorý bude stanovovať politiku v oblasti prisťahovalectva. Toto sa realizuje na radu dotknutých ministrov, [Národnej rady pre hospodárstvo a zamestnanosť \(CNEL\)](#),⁹⁷ Stálej konferencie pre vzťahy medzi štátom, provinciami a autonómnymi provinciami Trento a Bolzano, Konferencie pre mestá a oblasti v štáte, mimovládnych organizácií zapojených do pomoci a integrácie prisťahovalcov, obecných a zamestnávateľských organizácií, ktoré sú riadne zastúpené na národnej úrovni. Na základe tohto programu predseda vlády stanovuje kvóty pre maximálny počet pracovníkov z tretích krajín, ktorých je možné každoročne prijať, ktoré sú každý rok oficiálne uvedené v Nariadení o migračných tokoch.

Podľa **Spojeného kráľovstva** bola flexibilita bodového systému preukázaná jeho reakciou na nové vládne priority. Nový kabinet stanovil cieľ pre čistú ročnú imigráciu, ktorú je potrebné znížiť do roku 2015. To viedlo k zavedeniu dočasných opatrení, vrátane zvýšenia minimálnej mzdy na 40 000 libier za viac ako 12 mesiacov pre osoby, ktoré ako ICT pracovníci spadajú do kategórie 2, a obmedzenie kategórie 1 na všetkých s výnimkou podnikateľov, investorov a „výnimočne nadaných“.

⁹⁶ „Konsolidovaný text ustanovení upravujúcich imigráciu a podmienky cudzincov“ (Vyhláška č. 286 z 25. júla 1998, prihládajúca na zmeny zákona č. 189 z 30. júla 2002)

⁹⁷ Viac informácií nájdete na webovej stránke <http://www.cnel.it/>

4. IMPLEMENTÁCIA EKONOMICKEJ MIGRAČNEJ POLITIKY A LEGISLATÍVY

Členské štáty majú zavedené viacero mechanizmov na pomoc pri implementácii ich ekonomickej migračnej politiky a legislatívy. Táto časť obsahuje informácie o metódach, ktoré boli použité na identifikovanie a riadenie dopytu po pracovnej sile ([Podkapitola 4.1](#)), o mechanizmoch pre tzv. job-matching, t.j. zaraďovanie na správnu pracovnú pozíciu ([Podkapitola 4.2](#)), mechanizmoch na hodnotenie odborných znalostí a uznávanie kvalifikácií ([Podkapitola 4.3](#)) a nakoniec o mechanizmoch na zabránenie „úniku mozgov“ a „mrhaniu mozgov“ ([Podkapitola 4.4](#)).

4.1 Prístupy a nástroje na identifikáciu a riadenie dopytu po pracovnej sile

Rôzne národné vízie a politiky členských štátov, ktoré sa týkajú úlohy migrácie pri saturovaní dopytu po práci

([Podkapitola 3.1](#) vyššie) umožňujú členským štátom zvoliť si svoj vlastný prístup na identifikáciu národného, regionálneho a/alebo miestneho dopytu po pracovnej sile. Druh použitého mechanizmu tiež závisí na legislatívnom rámci, ktorý stanovuje postupy a podmienky pre vstup a prijímanie cudzích štátnych príslušníkov (pozri [Podkapitola 3.4.3](#) vyššie).

Po uvedení troch všeobecných typov prístupov (t.j. zoznamy profesií, analýza potrieb zamestnávateľov a stanovenie kvót/limitov), ktoré sa používajú na identifikáciu a riadenie dopytu po pracovnej sile a po uvedení prehľadu o členských štátoch, ktoré tieto prístupy alebo ich kombináciu používajú ([Podkapitola 4.1.1](#)), nasleduje diskusia o rôznych aktéroch, ktorí zodpovedajú za ich organizáciu a praktickú implementáciu, ako sú napr. (štátne) inštitúcie ([Podkapitola 4.1.2](#)) a sektorové a profesijné organizácie (napr. zamestnávateľské služby) ([Podkapitola 4.1.3](#)). Podkapitola končí prehľadom o špecifických „nástrojoch“ (napr. konzultácie, prognózy), ktoré využíva každý prístup na identifikáciu a riadenie dopytu po pracovnej sile ([Podkapitola 4.1.4](#)).

4.1.1 Prístupy na identifikáciu a riadenie dopytu po pracovnej sile

Všetky členské štáty používajú osobitné prístupy na identifikáciu a riadenie dopytu po pracovnej sile, pričom niektoré z nich používajú kombináciu týchto prístupov. Tieto zahŕňajú vypracovanie zoznamov profesií ([Podkapitola 4.1.1.1](#)), vykonanie analýzy potrieb zamestnávateľov viac menej prípad od prípadu ([Podkapitola 4.1.1.2](#)) a stanovenie

kvót/limitov ([Podkapitola 4.1.1.3](#)). Vytvorenie zoznamov profesií, ako aj priamejšiu analýzu potrieb zamestnávateľov na báze prípad od prípadu, je možné vnímať ako *formu* analýzy situácie na trhu práce. Niektoré z týchto metód využívajú osobitné nástroje, ktoré sú opísané nižšie v [podkapitole 4.1.4](#). Nasledujúca [tabuľka č. 3](#) poskytuje prehľad o prístupoch, ktoré členské štáty používajú na identifikáciu a riadenie dopytu po pracovnej sile.

Tabuľka č. 3: Prístupy použité členskými štátmi na identifikáciu a riadenie dopytu po pracovnej sile

Metóda	Rakúsko	Belgicko	Bulharsko	Česká republika	Estónsko	Fínsko	Francúzsko	Nemecko	Maďarsko	Írsko	Taliansko	Lotyšsko	Litva	Luxembursko	Malta	Holandsko	Poľsko	Portugalsko	Slovenská rep. ⁹⁸	Slovinsko	Španielsko	Švédsko	Spojené kráľ.
Zoznamy profesií (Podkapitola 4.1.1.1)	X	X				X	X	X		X		X	X				X				X		X
Analýza potrieb zamestnávateľov (Podkapitola 4.1.1.2)	X	X		X	X			X	X	X	X		X	X	X	X	X		X		X	X	
Stanovenie kvót/limitov (Podkapitola 4.1.1.3)	X		X		X				X		X							X		X			X

4.1.1.1. Vypracovanie zoznamov profesií

Rakúsko, Belgicko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Lotyšsko, Litva, Poľsko, Španielsko a Spojené kráľovstvo zostavujú zoznamy profesií, kde je nedostatok pracovnej sily/kvalifikácie. Avšak základ, obsah a forma týchto zoznamov sa v jednotlivých členských štátoch líšia.

V **Belgicku** sa zoznamy nedostatkových profesií používajú iba na flexibilné udeľovanie pracovných povolení občanom nových členských štátov EÚ (iba Rumuni a Bulhari od mája 2009). Každý región si na účely pracovnej migrácie zostaví svoj každoročne aktualizovaný zoznam zo všeobecných zoznamov „úzkoprofilových“ profesií (napr. sekretárka, predajca)

⁹⁸ Dopyt po špecifickejšej kvalifikovanej pracovnej sile je riešený skôr ad-hoc samotnými zamestnávateľmi ako systematicky.

bez ohľadu na sektory (napr. zdravotníctvo), v ktorých figurujú.⁹⁹ Nemálo profesií bolo vyradených zo zoznamov úzkoprofilových profesií, ako je napr. profesia upratovačky, keďže prevláda názor, že takúto nekvalifikovanú pracovnú silu je potrebné dodať z veľkej národnej alebo regionálnej rezervy pracovnej sily, ktorá existuje.

Vo **Fínsku** sa požíva 'Pracovný barometer', ktorý poskytuje prehľad o profesiách, kde chýba pracovná sila, a to poskytnutím vyhládok vývoja kľúčových profesií, vrátane trendov v ponuke pracovnej sily.

Vo **Francúzsku** sa zoznam profesií, ktoré zažívajú nedostatok pracovnej sily, zostavuje na základe koordinácie medzi rôznymi ministerstvami. Profesie, ktoré zažívajú nedostatok kandidátov, môžu využívať osobitné opatrenia.¹⁰⁰ Bol zostavený zoznam 30 profesií pre pracovníkov z tretích krajín, kde sú zoskupené kvalifikované profesie do rôznych sektorov, počnúc od stavebníctva a priemyslu až po exekutívne posty v obchode a podnikaní, bankovníctve a poisťovníctve. Tento zoznam bol rozšírený na 150 profesií pre štátnych príslušníkov Rumunska a Bulharska.

V **Nemecku** vykonávajú analýzu trhu práce združenia zamestnávateľov a ekonomické výskumné inštitúty. Napr. *Kolínsky inštitút pre hospodársky výskum* skúmal dopyt po odborníkoch v oblasti matematiky, informatiky, prírodných vied a technológie. Komplexnejšiu analýzu voľných pracovných miest a nedostatku pracovnej sily poskytuje *Inštitút pre výskum zamestnanosti (IAB)* v Norimbergu. Takéto pravidelné analýzy však nemajú priamy vplyv na reguláciu prístupu zahraničných pracovníkov na trh práce. Všeobecný prístup k prijímaniu štátnych príslušníkov tretích krajín do Nemecka za účelom zamestnania je riadený dopytom, t.j. zahraniční pracovníci môžu byť prijatí na základe súhlasu *Federálnej agentúry pre zamestnanosť*.¹⁰¹

⁹⁹ V **Belgicku** sa rozlišuje medzi zisťovaním dopytu po pracovnej sile a nedostatku pracovnej sily, pričom existujú súčasne mechanizmy na identifikáciu oboch. Na identifikáciu dopytu po pracovnej sile sa vykonáva skúška trhu práce. V tomto prípade je však irelevantné, či ide o úzkoprofilovú profesiu alebo nie. Tento postup sa vykonáva iba vo výnimočných prípadoch, keďže väčšina pracovných migrantov vstupuje do krajiny kvôli profesiám, ktoré sú na zozname výnimiek z testu pracovného trhu. Ďalšie informácie nájdete v Národnej správe Belgicka.

¹⁰⁰ Pre profesie, ktoré majú nedostatok kandidátov, stav zamestnanosti nie je vynútiteľný.

¹⁰¹ Toto je na základe prieskumu voľných pracovných miest v národnom hospodárstve, ktorý vykonal Inštitút pre výskum zamestnanosti.

Litva zaviedla v roku 2007 podobný zoznam nedostatkových profesií, ktorý je každých šesť mesiacov aktualizovaný. Štátni príslušníci tretích krajín, ktorí majú odbornú kvalifikáciu, ktorá je uvedená v zozname, môžu prísť do Litvy ihneď po získaní pracovného povolenia s vízom skupiny „D“, pričom povolenie na pobyt získajú pri príchode. Hlavným nástrojom, ktorý sa používa na identifikáciu nedostatku pracovných síl, je analýza evidovanej ponuky pracovnej sily a dopytu po pracovnej sile. Zoznam sa zostavuje na základe troch kritérií: (i) vysoký dopyt po pracovnej sile; (ii) problémy pri obsadzovaní voľných pracovných miest; a (iii) analýza profesií štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sú už v Litve zamestnaní.

V **Poľsku** sa vykonáva monitoring profesií, ktoré sú nedostatkové. Tento monitoring na miestnej a regionálnej úrovni vedie k vytvoreniu zoznamov profesií a druhov práce, ktoré sú žiadané a následne oslobodené od niektorých podmienok na získanie pracovného povolenia.

Španielsko zverejňuje raz za štvrťrok „Katalóg nedostatkových profesií“, ktorý uvádza profesie, ktoré nie sú vyplnené domácou pracovnou silou, v členení podľa sektora, podsektora a provincie.

V **Írsku** existujú rôzne zoznamy nedostatkových profesií, kde sa zverejňuje zoznam profesií, ktoré sú vhodné pre zelené karty so strednou výškou mzdy, pričom ostatné profesie nie sú dostatočne kvalifikované pre strednú výšku mzdy. **Írsko** tiež publikuje a prehodnocuje zoznam profesií, pre ktoré *nebudú* v tomto členskom štáte vydávané nové povolenia na (nízko platenú) prácu. V roku 2010 boli na tomto zozname robotníci, opatrovatelky detí a pracovníci v hoteloch a cestovnom ruchu.

V **Spojenom kráľovstve** *Migračný poradný výbor (MAC)* odporúča, aby sa pri zaradovaní profesií a názvov práce do zoznamu nedostatkových profesií bralo do úvahy odstraňovanie prekážok pri nábore domácej pracovnej sily ako aj zlepšovanie národných školiacich režimov. Na zostavenie tohto zoznamu MAC používa trojstupňový prístup, pri ktorom zvažuje, či (i) sú jednotlivé profesie alebo pracovné miesta dostatočne kvalifikované na to, aby mohli byť zaradené do zoznamu nedostatkových profesií; (ii) existuje nedostatok pracovnej sily v rámci každej kvalifikovanej profesie alebo pracovného miesta; a (iii) je na vyplnenie chýbajúcej pracovnej sily rozumné využiť pracovných migrantov z krajín mimo EHP. Profesie alebo názvy prác je možné uvádzať v zozname nedostatkových profesií, pričom tento zoznam je podrobený čiastočnej revízii každých šesť mesiacov a kompletnej revízii raz za pár rokov. Nakoľko neexistuje univerzálne definícia pojmov „kvalifikovaný“, „nedostatok“ alebo

„rozumný“, MAC vypracoval škálu indikátorov vyžívajúcich údaje z národnej úrovni na zostavenie zoznamu, ktoré dá do súladu s dôkazmi zdola-nahor od korporátnych partnerov. Tieto indikátory zahŕňajú cenové a mzdové signály spolu s trendmi zamestnanosti, stupňami kvalifikácie v rámci profesií a voľných pracovných miest.

4.1.1.2. *Analýza potrieb zamestnávateľov*

Rakúsko, Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Estónsko, Nemecko, Maďarsko, Írsko, Taliansko, Litva, Luxembursko, Holandsko, Malta, Poľsko, Slovinsko, Španielsko, Slovenská republika a Švédsko vyžadujú od zamestnávateľov, aby priamo analyzovali svoje potreby, pokiaľ ide o pracovnú silu, čo môže viesť k zamestnávaniu pracovných migrantov.

Agentúra pre zamestnávanie a zamestnávateľské organizácie v **Bulharsku** robia analýzy svojich potrieb pracovnej sily, ktoré odzrkadľujú hospodárske sektory, v ktorých sú štátni príslušníci tretích krajín žiadaní. V **Estónsku** je zamestnávateľ po verejnom inzerovaní pracovného miesta vo všeobecnosti povinný požiadať *Fond poistenia v nezamestnanosti* o povolenie na obsadenie pracovného miesta štátnym príslušníkom tretej krajiny. Príslušné povolenie je udelené v prípade, ak zamestnávateľ nenašiel vhodného kandidáta spomedzi osôb s trvalým pobytom v **Estónsku** a obsadenie pracovného miesta štátnym príslušníkom tretej krajiny je s prihliadnutím na situáciu na trhu práce opodstatnené. **Maďarsko** identifikuje a riadi potreby pracovného trhu uložením povinnosti zamestnávateľovi ohlasovať svoju potrebu pracovnej sily príslušnému úradu práce minimálne 30 dní pred predložením žiadosti o všeobecné pracovné povolenie a 15 dní pred poskytnutím povolenia na sezónne práce.

V **Írsku** bola v roku 2009 skúška potrieb pracovného trhu, ktorú vykonáva zamestnávateľ, sprísnená vzhľadom na zvýšenú mieru nezamestnanosti, a to v tom zmysle, že lehota, počas ktorej musí byť voľné pracovné miesto inzerované na národnej úrovni, sa predĺžila zo štyroch na osem týždňov. Pracovná imigračná politiky **Litvy** je založená na princípe riešenia dopytu, ktorý nie je možné uspokojiť domácou pracovnou silou a na tom princípe, že proces prijímania zahraničných pracovníkov iniciuje zamestnávateľ. Podľa terajších postupov je zamestnávateľ povinný zaregistrovať voľné pracovné miesto na miestnej *Litovskej burze práce*. Ak sa do jedného mesiaca neprihlási žiaden domáci pracovník alebo pracovník z inej krajiny EÚ, ktorý má potrebnú kvalifikáciu a je ochotný nastúpiť na zaregistrované pracovné miesto, zamestnávateľ môže zaslať na miestnu *burzu práce* žiadosť o zamestnanie pracovníka

z tretej krajiny. V **Luxembursku** sa spoločné povolenia na pobyt/prácu vydávajú až potom, čo *Agentúra pre zamestnanosť* vykonala skúšku trhu práce za účelom zabezpečenia toho, aby bol dodržaný princíp uprednostňovania Únie. Pre kategórie ekonomických migrantov ako sú vysokokvalifikovaní migranti a výskumní pracovníci, sa prípad od prípadu vykonáva analýza. V návrhu zákona o reforme *Luxemburskej agentúry pre zamestnanosť* sa navrhlo, aby bola predtým, ako sa štátny príslušník tretej krajiny môže uchádzať o voľné pracovné miesto, vykonaná skúška trhu práce. Na to, aby mohol v **Holandsku** štátny príslušník tretej krajiny dostať pracovné povolenie, zamestnávateľ musí preukázať, že voľné pracovné miesto nevedel obsadiť niekým z krajín v rámci EÚ, s výnimkou ľudí, ktorí do krajiny prichádzajú na základe programu pre vysokokvalifikovaných migrantov. Predtým než zamestnávateľ v **Slovinsku** môže zamestnať štátneho príslušníka tretej krajiny, musí nahlásiť voľné pracovné miesto a špecifikovať podmienky, ktoré má uchádzač spĺňať. *Služba zamestnanosti* má následne od nahlásenia 8 pracovných dní na to, aby vykonala „skúšku trhu práce“ za účelom zistiť a oznámiť, či podmienky, ktoré sa týkajú voľného pracovného miesta, spĺňajú domáci pracovníci. V prípade, ak existujú spôsobilí a vhodní domáci pracovníci, bude žiadosť štátneho príslušníka tretej krajiny zamietnutá. Ak žiadni vhodní a spôsobilí kandidáti neexistujú, štátny príslušník tretej krajiny má od oznámenia 30 dní na to, aby požiadal o pracovné povolenie. V **Slovenskej republike** je dopyt po špecifickej kvalifikovanej pracovnej sile riešený skôr na ad hoc báze samotnými zamestnávateľmi ako systematicky.

V **Španielsku** môžu zamestnávatelia prijímať pracovníkov z tretích krajín na pracovné miesta, ktoré sa nachádzajú v štvrťročnom katalógu nedostatkových profesií. V prípade, ak chce zamestnávateľ prijať pracovného migranta na pracovnú pozíciu, ktorá sa nenachádza v uvedenom katalógu, musí to ohlásiť provinčnej službe zamestnanosti, ktorá bude pracovnú ponuku zverejňovať po dobu 15 dní, po uplynutí ktorej je možné pracovného migranta zamestnať pod podmienkou, že neboli nájdení žiadni kandidáti spomedzi domácich štátnych príslušníkov alebo spomedzi príslušníkov tretích krajín, ktorí už v krajine bývajú. Vo **Švédsku** vykonáva vyhodnotenie potrieb vždy samotný zamestnávateľ, keďže zamestnávateľ vie určiť potrebu pracovnej sily, ako aj to, odkiaľ vo svete chce zamestnancov prijímať.¹⁰²

I keď v **Spojenom kráľovstve** neexistuje „striktná“ forma analýzy potrieb zamestnávateľa, zamestnávatelia zohrávajú pri zamestnávaní pracovníkov kategórie 2 (sponzorovaní

¹⁰² Toto nie je na základe analýzy potrieb pracovného trhu

kvalifikovaní pracovníci s pracovnou ponukou) kľúčovú rolu, nakoľko títo štátni príslušníci tretích krajín musia byť sponzorovaní zamestnávateľom, ktorý získal licenciu od *Hraničnej agentúry Spojeného kráľovstva*. Pre kategóriu 2 bol prijatý trojstupňový prístup, ktorý zaväzuje zamestnávateľa k tomu, aby vykonal skúšku rezidenčného pracovného trhu za účelom zistiť, či nie je k dispozícii vhodný kvalifikovaný pracovník z krajín EHP v prípade, že pracovné miesto nie je na zozname nedostatkových profesií.

Okrem analýzy potrieb zamestnávateľov sú mnohým členským štátom (**Rakúsko, Estónsko, Fínsko, Nemecko, Taliansko, Írsko, Lotyšsko, Poľsko, Slovinsko a Holandsko**) informácie poskytované prostredníctvom analýz, ktoré vykonávajú zamestnávateľské združenia, výskumné inštitúty a iné záujmové skupiny. Analýza evidovanej nadbytočnej ponuky pracovnej sily a dopytu po pracovnej sile (voľné pracovné miesta, nezamestnanosť) sa vykonáva v **Rakúsku, Českej republike, Estónsku, Fínsku, Nemecku, Írsku, na Malte, v Poľsku a Španielsku**. Napr. v **Nemecku** sa od roku 1989 vykonáva prieskum „celkovej národnej ponuky pracovnej sily“ s cieľom zmerať vývoj dopytu po pracovnej sile za účelom zistiť príčiny a rozsah nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily a použiť tieto informácie ako podklad pri poskytovaní rád spoločnostiam a politikom o tom, ako je možné tieto nedostatky vyriešiť.

4.1.1.3. Stanovenie kvót/limitov

Rakúsko, Estónsko, Maďarsko, Taliansko, Portugalsko, Slovinsko a Spojené kráľovstvo stanovujú kvóty/limity pre vstup štátnych príslušníkov tretích krajín za účelom zamestnania, ktorí žiadajú o povolenie. Tieto kvóty/limity sú stanovené na základe konzultácií s príslušnými zainteresovanými skupinami, ako aj na základe prieskumov, prognóz a/alebo iných nástrojov (bližšie informácie nájdete v [podkapitole 4.1.4](#)).

V **Rakúsku** je celkový počet pracovných povolení obmedzený tak, že počet zamestnaných a nezamestnaných štátnych príslušníkov tretích krajín nepresiahne 8% celkovej ponuky pracovnej sily. Imigračná kvóta v maximálnej výške 0,1% stálej populácie **Estónska** platí pre niektoré kategórie štátnych príslušníkov tretích krajín, pričom je táto kvóta rozdelená hlavne medzi žiadateľov o trvalý pobyt, ktorí nastupujú do zamestnania. V rokoch 2008 až 2010 vláda stanovila ročnú kvótu vo výške 0,075 % stáleho obyvateľstva Estónska. V **Maďarsku** *Minister práce a sociálnych vecí* zodpovedá za stanovenie počtu pracovných povolení, ktoré môžu byť vydané štátnym príslušníkom tretích krajín. Táto kvóta nesmie presiahnuť

požadovaný počet pracovníkov, ktorý bol oznámený počas predchádzajúceho roka.¹⁰³ V **Taliansku** sa pokyny pripravujú na základe miery zamestnanosti a nezamestnanosti na národnej a regionálnej úrovni. Regionálne a lokálne organizácie a združenia podnikateľov vykonávajú hodnotenia, ktoré sú podkladom pre predsedu vlády pri vydávaní obehovníkov, ktoré rozdeľujú celkovú kvótu pre vstup cudzích pracovníkov medzi regionálne riaditeľstvá a provincie. V **Slovinsku** je stanovenie kvót hlavným nástrojom obmedzovania počtu štátnych príslušníkov tretích krajín na trhu práce. Kvótu navrhuje *minister práce*, pričom jej výška sa každoročne stanovuje s prihliadnutím na fluktuácie a podmienky na pracovnom trhu. Kvóta nesmie za rok presiahnuť 5% aktívne pracujúcej populácie v krajine.

Od roku 2010 **Spojené kráľovstvo** obmedzuje počet štátnych príslušníkov vstupujúcich prostredníctvom bodového systému, pričom v apríli 2011 bol zavedený ročný limit 21 700 osôb pre tých, ktorí prichádzajú do Spojeného kráľovstva ako kvalifikovaní a vysokokvalifikovaní pracovníci. Tento limit zahŕňa 20 700 pracovných miest v kategórii 2 a 1 000 pracovných miest v novej kategórii 1 pre „výnimočné talenty“.

4.1.2 *Inštitucionálne orgány zodpovedné za identifikáciu a riadenie dopytu po pracovnej sile*

V **Rakúsku**, **Bulharsku**, **Českej republike**, **Estónsku**, **Fínsku**, **Francúzsku**, **Nemecku**, **Maďarsku**, **Írsku**, **Taliansku**, **Lotyšsku**,¹⁰⁴ **Litve**, **Holandsku**, **Portugalsku**, **Slovinsku** a **Španielsku** je identifikácia a riadenie dopytu po pracovnej sile zodpovednosťou jedného alebo viacerých štátnych inštitúcií alebo orgánov, a to konkrétne:

- *Ministerstvo práce/Ministerstvo práce, sociálnych vecí a ochrany spotrebiteľov/Ministerstvo práce a sociálnych vecí/politik* – Toto je prípad **Rakúska**, **Bulharska**,¹⁰⁵ **Českej republiky**, **Francúzska**, **Maďarska**, **Talianska**, **Litvy**, **Holandska**, **Poľska**,¹⁰⁶ **Portugalska**;
- *Ministerstvo imigrácie* – Toto je prípad **Francúzska**;

¹⁰³ Táto kvóta je vyššia ako počet štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí v daných rokoch legálne pracujú v **Maďarsku**. Podľa údajov dostupných v roku 2009 dosiahol počet vydaných pracovných povolení sotva 30% stanovenej kvóty.

¹⁰⁴ V **Lotyšsku** je *Ministerstvo hospodárstva* poverené vykonávaním dlhodobých prognóz, naproti tomu *Ministerstvo sociálneho zabezpečenia a Štátna agentúra pre zamestnanosť* zodpovedajú za krátkodobé a strednodobé prognózovanie dopytu po pracovnej sile.

¹⁰⁵ V **Bulharsku** *Národnej rade pre pracovnú migráciu* predsedá *minister práce a sociálnych vecí*. V jej vedení sú aj námestník ministra pre migráciu a riaditeľ migračného riaditeľstva.

¹⁰⁶ Sem patria miestne správy v **Poľsku**.

- *Ministerstvo práce a imigrácie a Služba zamestnanosti* na regionálnej úrovni: **Španielsko**;
- *Ministerstvo hospodárskych vecí a komunikácií/Ministerstvo zamestnanosti a hospodárstva/Ministerstvo hospodárstva* – Toto je prípad **Estónska, Fínska a Lotyšska**;
- *Ministerstvo sociálneho zabezpečenia* – **Lotyšsko**;
- *Federálna/štátna agentúra pre zamestnanosť alebo Služba zamestnanosti* – **Francúzsko, Nemecko, Lotyšsko, Litva a Slovinsko**;
- *Ministerstvo podnikania, obchodu a inovácií/Ministerstvo školstva a vedy* – **Írsko**.

V **Rakúsku, Českej republike, Belgicku, Fínsku, Francúzsku, Taliansku, Litve, Holandsku, Poľsku, Slovinsku a Španielsku** sú spôsoby identifikácie a riadenia dopytu po pracovnej sile organizované na regionálnej úrovni a následne vyžadujú zapojenie regionálnych orgánov (napr. analýza situácie na regionálnom trhu práce, stanovenie kvót na regionálnej úrovni). Odvetvové a profesné matice v **Rakúsku** môžu napr. vygenerovať osobitné prognózy pre konkrétne federálne provincie. Vo **Francúzsku** sa zoznam nedostatkových profesií, ktorý je vypracovaný na regionálnej úrovni, používa na zistenie dopytu po pracovnej sile podľa regiónov.

4.1.3 Účast' zamestnávateľov a profesijných organizácií na identifikácii a riadení nedostatku pracovných síl

Rakúsko, Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Francúzsko, Írsko, Taliansko, Lotyšsko, Litva, Malta, Holandsko, Poľsko, Portugalsko, Slovinsko a Španielsko prikladajú osobitný význam spolupráci s organizáciami, ktoré sa zaoberajú problematikou zamestnanosti, vrátane zamestnávateľských organizácií a odborových zväzov, pri identifikácii nedostatku pracovných síl a uspokojovaní dopytu po pracovnej sile. V **Českej republike** mal v roku 2009 vládou spustený projekt s názvom „*Rozvoj služieb a spolupráca so zamestnávateľmi za meniacich sa podmienok na trhu práce*“ za cieľ usmerňovať spoluprácu medzi službami zamestnanosti a zamestnávateľmi pri tvorbe pracovných ponúk pre zainteresované strany a uchádzačov o zamestnanie, ktoré odrážajú zmeny na pracovnom trhu. V súlade s potrebami a možnosťami môžu byť v **Lotyšsku** zamestnávatelia, priemyselné zväzy a experti z iných odvetví zapojení do tvorby krátkodobých prognóz. V **Poľsku** sa regionálna rada pre zamestnanosť (ktorá sa nachádza v každom vojvodstve) skladá zo zástupcov rôznych sociálnych skupín, vrátane zamestnávateľov, odborových zväzov,

mimovládnych organizácií a vedeckých centier. Tieto skupiny poskytujú informácie, ktoré prispievajú k analýze trhu práce, ako aj k sledovaniu profesií, ktorých je nadmerná ponuka a ktoré sú žiadané. V **Portugalsku** sa používa kvalitatívny prístup, ktorý spočíva v získavaní informácií prostredníctvom poloriadených rozhovorov od spoločností, ktoré pôsobia v kľúčových sektoroch, ako aj od zamestnávateľov.

Belgicko, Francúzsko, Írsko a Litva aktívne spolupracujú s viacerými organizáciami za účelom zistenia toho, po akej odbornosti a pracovnej sile je dopyt. Na zostavovaní zoznamu úzkoprofilových profesií v **Belgicku** sa podieľajú sociálni partneri (zamestnávateľské a zamestnanecké organizácie) a odborné skupiny špecialistov na trh práce.¹⁰⁷ Vo **Francúzsku** zamestnávateľské organizácie pomáhajú príslušným ministerstvám pri tvorbe zoznamu nedostatkových profesií. V **Írsku** je *Expertná skupina pre budúce potreby* zložená z rôznych zástupcov, vrátane podnikateľských a zamestnávateľských skupín, odborových zväzov a vzdelávacích zariadení. Pri rozhodovaní o tom, ktoré profesie majú byť zaradené do zoznamu nekvalifikovaných/obmedzených profesií a o implementácii iných mechanizmov, *Ministerstvo pre podnikanie* dostáva informácie a odporúčania od tejto skupiny. V **Litve** sú sociálni partneri zapojení do tvorby zoznamu profesií s nedostatkom pracovnej sily a do diskusií o kvalifikačných požiadavkách na tieto profesie, a to prostredníctvom pravidelných stretnutí medzi zástupcami národných a regionálnych agentúr zamestnanosti a zamestnávateľskými združeniami. Konzultácie sa vedú aj s odborovými zväzmi.

V **Holandsku** ústredný štátny orgán¹⁰⁸ intenzívne spolupracuje s verejným a súkromným sektorom na miestnej, regionálnej a národnej úrovni pri obsadzovaní voľných pracovných miest a riešení prípadného nedostatku pracovných síl. Táto spolupráca sa považuje za veľmi dôležitú, pretože včasné nahlásenie voľného pracovného miesta zabezpečí riadnu koordináciu ponuky a dopytu. V **Španielsku** sa zamestnávateľské organizácie a odborové zväzy pravidelne zúčastňujú na poradnom orgáne s názvom Tripartitná pracovná komisia, ktorá spadá do kompetencie *Ministerstva práce a imigrácie* a riadi sa Zákonom č. 2/2009.

4.1.4 *Nástroje na identifikáciu a zmapovanie dopytu po pracovnej sile*

Členské štáty používajú špecifické nástroje v závislosti na prístupoch, ktoré si zvolili na účely identifikácie a zmapovania dopytu po pracovnej sile, pričom medzi tieto nástroje patria

¹⁰⁷ Ide o skúsených konzultantov v oblasti voľných pracovných miest a ekonómov úradu práce.

¹⁰⁸ UWV *WERKbedrijf* (ďalej ako *Werkbedrijf*) je ústredným (štátnym) orgánom pre podporu účasti na trhu práce a obsadzovanie voľných pracovných miest. *Werkbedrijf* vznikol zlúčením bývalého Centra pre prácu a príjem (CWI) s UWV a z organizačného hľadiska spadá pod UMW.

národné prieskumy ([Podkapitola 4.1.4.1](#)) a krátkodobé a dlhodobé prognózy ([Podkapitola 4.1.4.2](#)). Nasledujúca [Tabuľka č. 4](#) poskytuje prehľad o špecifických nástrojoch, ktoré sú používané pri implementácii postupov na identifikáciu a riadenie dopytu po pracovnej sile.

Tabuľka č. 4: Prehľad použitia špecifických nástrojov pri implementácii postupov na identifikáciu a riadenie dopytu po pracovnej sile

	Národné prieskumy	Prognózy	Analýza evidovanej ponuky a dopytu	Administratívne údaje	Profesné matice	Analýza vykonaná zamestnávateľskými organizáciami	Konzultácie
Zoznamy profesií	X	X	X	X	X	X	X
Analýza potrieb zamestnávateľov	X	X	X	X		X	
Stanovenie kvót/limitov	X	X	X	X	X	X	X

4.1.4.1. Národné prieskumy

Rakúsko, Estónsko, Fínsko, Nemecko, Írsko, Taliansko, Lotyšsko, Malta, Poľsko, Portugalsko a Švédsko vykonávajú resp. vykonali národné prieskumy za účelom zistiť potrebu pracovnej sily. V **Rakúsku** zamestnávateľské správy a prieskumy poskytujú údaje, ktoré sú analyzované a zapracované do prognóz cyklického dopytu po pracovnej sile. *Inštitút pre výskum zamestnanosti* v **Nemecku** vykonáva reprezentatívny prieskum, ktorým meria vývoj celkového dopytu po pracovnej sile na základe spoľahlivých štatistických údajov. V **Írsku** sa v minulosti na zisťovanie nedostatku pracovnej sily používal *prieskum personálnej agentúry*, avšak tento bol pozastavený. V **Taliansku** od roku 1997 *Zväz komôr* prevádzkuje v mene *Ministerstva práce* informačný systém Excelsior¹⁰⁹ na základe prieskumu vykonaného u 100 000 súkromných spoločností, ktorý eviduje zámery spoločností zamestnávať pracovníkov z tretích krajín. Tento prieskum je súčasťou oficiálnych štatistík, ktoré sú každoročne vytvorené v rámci *Talianskeho národného štatistického systému*. V **Luxembursku** od roku 2004 prebieha každoročne spoločný prieskum o odborných kvalifikáciách potrebných v blízkej budúcnosti, ktorý vykonávajú viacerí zástupcovia

¹⁰⁹ http://excelsior.unioncamere.net/web/index_en.php.

zamestnávateľov v spolupráci s Obchodnou komorou, Agentúrou pre zamestnanosť, Ministerstvom národného školstva a odborného vzdelávania a s EURES. Tento prieskum sa zameriava na 1) priemysel a 2) informačné a komunikačné technológie (pričom každý rok sa tieto dve témy striedajú).

V **Lotyšsku** sú prieskumy u zamestnávateľov vykonávané dvakrát ročne príslušnými ministerstvami za účelom zhromaždiť informácie o plánovaných zmenách v počte zamestnancov, o dôvodoch týchto zmien a o profesiách, v ktorých budú zamestnanci potrební. Na **Malte** sú zamestnávateľské prieskumy o vývoji dopytu po pracovnej sile vykonávané *Centrálnou bankou Malty a Maltskou obchodnou komorou*.

Okrem zisťovania nedostatku pracovných síl sú vo **Fínsku** prieskumy zamestnanosti používané aj na identifikáciu problémov s náborom zamestnancov, ktoré zamestnávatelia zažívajú pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín.

Migračný poradný výbor (MAC) **Spojeného kráľovstva** používa okrem množstva iných prieskumov aj údaje z *Národného prieskumu zručností zamestnávateľov* za účelom porovnať profesie s indikátormi kvalifikovanosti, nedostatku a rozumnosti.

Okrem národných prieskumov mnohým členským štátom (**Belgicko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Írsko, Estónsko, Taliansko, Lotyšsko, Litva, Poľsko, Portugalsko, Slovinsko a Holandsko**) pomáhajú pri identifikácii a riadení dopytu po pracovnej sile aj štatistické údaje získané prostredníctvom sčítaní ľudu alebo z evidencie sociálneho zabezpečenia a registrov obyvateľstva. Na identifikáciu regionálneho dopytu sa v **Rakúsku** a **Fínsku** používajú aj profesné matice.

4.1.4.2. *Prognózovanie*

Prognózovanie, či už dlhodobé/strednodobé (**Rakúsko, Česká republika, Estónsko, Fínsko, Nemecko, Írsko, Lotyšsko, Portugalsko, Španielsko**) alebo krátkodobé (**Lotyšsko, Malta**), sa považuje za dôležitý nástroj na zmapovanie budúceho nedostatku pracovných síl.

Na prognózovanie sa často používajú štatistické údaje získané zo sčítania ľudu, registrov zamestnanosti a profesných matíc.¹¹⁰ Napr. v **Estónsku** boli štúdie o pracovnej sile, ktoré

¹¹⁰ Tieto údaje je v niektorých prípadoch možné získať z prieskumov, ktoré slúžia ako podklad pre vypracovanie prognóz.

vypracoval *Štatistický úrad Estónska*, použité ako podklad pre identifikáciu budúceho nedostatku pracovnej sily na trhu práce. V **Lotyšsku** boli v roku 2010 *Štátnou agentúrou zamestnanosti* použité tri rôzne metódy na vypracovanie krátkodobej prognózy. Boli to nasledovné metódy: (1) analýza trendov rozvoja priemyslu; (2) spolupráca s externými odborníkmi a zástupcami pracovných agentúr a internetových portálov; a (3) hĺbková analýza štatistických údajov podľa profesií. V **Portugalsku** sa údaje zozbierané *Národným štatistickým inštitútom* používajú na vyvodenie kvantitatívnych záverov o budúcej dostupnosti pracovných miest pre pracovných migrantov.

Pokiaľ ide strednodobé až dlhodobé prognózy, v **Rakúsku** sa na predikciu nedostatku konkrétnej pracovnej sily používajú odvetvové a profesné matice. Tieto matice, ktoré sú postavené na základe údajov zo sčítania ľudu a údajov z evidencie sociálneho zabezpečenia, sú prepracované do strednodobých a dlhodobých prognóz vývoja dopytu po pracovnej sile podľa profesií a podľa odvetví. V **Českej republike** sa však tieto nepovažovali za prospešné na identifikáciu budúcich trendov, hoci sa okamžitý nedostatok pracovnej sily na trhu práce monitoruje. Preto projekt, ktorý bol v roku 2009 financovaný z Európskeho sociálneho fondu a nesie názov „*Prognózovanie kvalifikácií, ktoré budú potrebné na trhu práce*“, má za cieľ zaviesť systém na prognózovanie potrieb pracovného trhu v strednodobom horizonte skúmaním vývoja ponuky a dopytu na trhu práce.

Estónsko zostavuje dlhodobú prognózu dopytu po pracovnej sile na 5-ročné obdobie, a to každú na dvojročnej báze.¹¹¹ Tieto prognózy analyzujú všetky zložky, ktoré tvoria dopyt po pracovnej sile, ako sú napr. zmeny zamestnanosti a presun medzi sektormi, a vyhodnocujú dopyt po pracovnej sile podľa oblasti činnosti, profesií a stupňov vzdelania. Vo **Fínsku** sa robia ročné prognózy, ktorých cieľom je preskúmať štruktúru pracovnej sily a pripraviť scenáre vývoja dopytu po pracovnej sile v rôznych odvetviach a regiónoch. V rámci toho sa vykonáva analýza trendov a identifikácia budúceho dopytu po pracovníkoch zo zahraničia.

V **Írsku** *Bulletin národných kvalifikácií* poskytuje prehľad o profesiách, kde je nedostatok kvalifikácie/pracovnej sily. Následne je možné vykonať ďalší prieskum na identifikáciu špecifických stupňov kvalifikácie, ktoré chýbajú. Cieľom uvedeného bulletinu je skôr identifikovať nedostatkové oblasti ako ich kvantifikovať. **Slovinsko** využíva *Službu zamestnanosti Slovinska*, ktorá publikuje Ročný prehľad o nedostatkových a nadbytočných

¹¹¹ Každé dva roky

kvalifikáciách, ktorý je vypracovaný v spolupráci so zamestnávateľmi a ich združeniami podľa metodológie, ktorá je stanovená v pravidlách týkajúcich sa implementácie opatrení aktívnej politiky zamestnanosti.

V **Nemecku** neboli o budúcom dopyte po pracovnej sile vypracované žiadne prognózy, ktoré by mohla použiť federálna vláda na riadenie pracovného prísťahovalectva. **Nemecko** však zriadilo '[Alianciu pre pracovnú silu](#)', ktorej úlohou je prispievať k zabezpečeniu pracovnej bázy prostredníctvom systému na monitorovanie a prognózovanie nedostatku pracovných síl.

4.2 Mechanizmy na účely zarad'ovania na správnu pracovnú pozíciu (job-matching)

Väčšina členských štátov, ktoré vykonávajú analýzu situácie na trhu práce, vykonávajú aj nejakú formu job-matchingu, t.j. zarad'ovanie na správnu pracovnú pozíciu. Pri zarad'ovaní na správnu pracovnú pozíciu zohrávajú vo väčšine členských štátov kľúčovú úlohu zamestnávatelia. V **Rakúsku, Belgicku, Bulharsku, Českej republike, Estónsku, Francúzsku, Nemecku, Maďarsku, Írsku, Litve, na Malte, v Poľsku, Portugalsku, Slovenskej republike, Španielsku, Švédsku a Spojenom kráľovstve** zabezpečuje v mnohých prípadoch zarad'ovanie na správnu pracovnú pozíciu priamo zamestnávateľ. V **Nemecku** sa zarad'ovaniu na správnu pracovnú pozíciu prikladá vysoká priorita, kde zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby uchádzač z tretej krajiny splňal dané požiadavky z hľadiska vzdelania, kvalifikácie a jazykových schopností.¹¹² V **Nemecku** má zarad'ovanie na správnu pracovnú pozíciu mimoriadny význam pre niektoré kategórie pracovných migrantov, ako sú napr. zdravotnícki pracovníci.¹¹³ I keď je vo **Francúzsku** zarad'ovanie na správnu pracovnú pozíciu priamou zodpovednosťou zamestnávateľa, stavovské organizácie poskytujú pri tejto úlohe súčinnosť.¹¹⁴ Okrem toho decentralizované služby zamestnanosti môžu indikovať kvalifikácie, ktoré sú potrebné pre niektoré profesie. V prípade výnimočného prijatia v rámci konania o udelení povolenia na pobyt¹¹⁵ súlad medzi požiadavkami zamestnávateľa a kvalifikáciou pracovníka z tretej krajiny kontrolujú francúzske konzuláty, ktoré sú zodpovedná aj za uznávanie kvalifikácie. V **Holandsku** sa zamestnávatelia pri zabezpečovaní zarad'ovania na správnu pracovnú pozíciu spoliehajú na medzinárodných

¹¹² V **Nemecku** Zákon o reorganizácii nástrojov politiky trhu práce z r. 2009 posilnil job-matching ako „chrbtovú kosť politiky pracovného trhu“ a znížil byrokráciu.

¹¹³ Vid' stranu 41 Národnej správy Nemecka.

¹¹⁴ Tieto stavovské organizácie pozostávali z poradenských organizácií, ktoré firmám a zamestnávateľom poskytujú pomoc pri náboře pracovníkov z tretích krajín.

¹¹⁵ Toto výnimočné prijatie sa týka povolenia udeleného nelegálnym migrantom na pobyt vo Francúzsku s rezidenčnou kartou „zamestnanca“ alebo „dočasného zamestnanca“.

sprostredkovateľov práce. V **Poľsku** zamestnávateľia využívajú špecializované pracovné agentúry, ktoré im pomáhajú pri hľadaní pracovníkov z tretích krajín, ktorí majú príslušnú kvalifikáciu. Okrem toho môže byť pre efektívne zaraďovanie na správnu pracovnú pozíciu využitý aj systém verejných služieb zamestnanosti, a to vzhľadom na služby, ktoré poskytuje zamestnávateľom a štátnym orgánom. V **Spojenom kráľovstve** predtým, než je kvalifikácia pracovníka priradená potrebám trhu, musí byť zamestnávateľ najskôr akceptovaný Hraničnou agentúrou Spojeného kráľovstva ako garant.

Vo **Francúzsku**, **Taliansku** a **Lotyšsku** okrem zamestnávateľov pomáha pri zaraďovaní na správnu pracovnú pozíciu aj niekoľko iných inštitúcií. Vo **Francúzsku** *Úrad pre imigráciu a integráciu* pomohol pri zaraďovaní na správnu pracovnú pozíciu prostredníctvom organizovania odborných školení pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ktoré sa považujú za úspešný prostriedok na dosiahnutie lepšieho súladu medzi kvalifikáciou štátnych príslušníkov tretích krajín a požiadavkami francúzskych zamestnávateľov. V **Taliansku** *Jednotný úrad pre imigráciu*, ktorý je zriadený v každej územnej kancelárii vlády, určuje ako najlepšie spojiť ponuku pracovnej sily z tretích krajín s dopytom, vrátane vypracovania osobitných profilov, ktoré stanovujú odbornú kvalifikáciu a zodpovednosť v rámci pracovného miesta. Na tomto procese sa podieľajú aj miestne inštitúcie a podnikateľské organizácie z jednotlivých odvetví. V **Lotyšsku** pobočky *Štátnej agentúry pre zamestnanosť* vedú evidenciu voľných pracovných miest nahlásených zamestnávateľmi podľa profesie, požadovaného vzdelania a pracovných skúseností uchádzača, aby bolo zabezpečené, že štátni príslušníci tretích krajín spĺňajú podmienky ponúkaných pracovných miest. V **Litve** burza práce vedie evidenciu voľných pracovných miest, ktoré nahlásili zamestnávateľia každých 6 mesiacov, pričom na základe tejto evidencie sú profesie zaraďované do zoznamu nedostatkových profesií. Hoci zamestnanci, ktorí sú na uvedenom zozname nedostatkových profesií, môžu vstúpiť do Litvy prostredníctvom zrýchleného konania, zamestnávateľ môže štátneho príslušníka tretej krajiny zamestnať až po tom, čo nahlásil voľné pracovné miesto na miestnu burzu práce a pod podmienkou, že do jedného mesiaca nebol nájdený žiaden vhodný domáci kandidát alebo kandidát z krajín EÚ.

V **Portugalsku** sa po počiatočnom zaradení kvalifikácie migranta príslušným štátnym orgánom pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa venujú výskumu, pedagogickej činnosti vo vysokoškolských inštitúciách alebo inej vysokokvalifikovanej činnosti, vyžaduje predchádzajúce stanovisko *Ministerstva vedy, technológií a vysokého školstva*. V **Španielsku**

v rámci mechanizmu kolektívneho riadenia náboru zamestnancov v krajinách pôvodu zamestnávateľa a služby zamestnanosti krajiny pôvodu v spolupráci so zástupcami štátnej správy priradujú kandidátov ku pracovným miestam, ktoré sú na oficiálnom zozname nedostatkových profesií. Tento proces je však trochu obmedzený, nakoľko sú zamestnávateľa povinní požiadať o zamestnanie minimálne 10 pracovníkov pre každé sídlo a provinciu, čo následne bráni mnohým malým firmám v tom, aby mohli tento mechanizmus využiť.

V **Českej republike** a **Nemecku** boli zriadené databázy, ktoré majú pomôcť štátnym orgánom pri zaraďovaní na správnu pracovnú pozíciu. Napr. databáza „práca pre cudzích štátnych príslušníkov“, ktorá je zriadená v **Českej republike**, je určená na priradovanie ekonomických migrantov k voľným pracovným miestam. Voľné pracovné miesta, ktoré nie sú obsadené domácimi kandidátmi, sú po 30 dňoch¹¹⁶ zadané databázy, pričom štátni príslušníci tretích krajín môžu zaregistrovať svoje životopisy na databázovom portáli. V **Českej republike** sa tiež využíva databáza Systému zelenej karty, ktorá je založená na rovnakom princípe. Voľné pracovné miesta, ktoré *Ministerstvo priemyslu a obchodu* označí v tejto databáze ako vhodné pre kľúčových zamestnancov, je možné bezodkladne obsadiť štátnymi príslušníkmi tretích krajín bez povinnosti inzerovania voľného pracovného miesta pre domácu pracovnú silu.

Rakúsko, Estónsko a **Nemecko** zistili v niektorých prípadoch problémy so zaraďovaním na správnu pracovnú pozíciu. V **Rakúsku** sa zistilo, že nízkokvalifikovaných pracovníkov je možné ľahko priradiť na pracovné pozície, zatiaľ čo čím sú odborné a kvalifikačné požiadavky na konkrétnu pozíciu vyššie, tým sa zaraďovanie na správnu pracovnú pozíciu stáva ťažšie. Problém, ktorý vznikol v **Nemecku**, je, že snaha využiť job-matching a nájsť kandidáta, ktorý sa čo najviac hodí na dané pracovné miesto, sa týka skôr uchádzačov o prácu, ktorí bývajú v Nemecku, ako uchádzačov zo zahraničia. V **Estónsku** môže byť pri párovaní zamestnávateľov so zamestnancami problémom jazyková bariéra, pretože agentúry, ktoré robia nábor zamestnancov, publikujú informácie o voľných pracovných miestach zväčša v estónčine, i keď niekedy aj v ruštine a angličtine.

V **Luxembursku** sa nevykonáva job-matching v prípade štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí prichádzajú kvôli zamestnaniu prvýkrát. Štátni príslušníci tretích krajín musia požiadať

¹¹⁶ Za predpokladu, že zamestnávateľ súhlasí s tým, aby boli takéto voľné pracovné miesta zverejnené v tejto databáze.

o pracovné miesto zo svojej domovskej krajiny ešte predtým, než vstúpia do členského štátu. Aj keď je ich kvalifikácia žiadaná, budú ipso facto zamietnutí miestnymi orgánmi.

Niektorým členským štátom pomohli pri zaraďovaní na správnu pracovnú pozíciu aj niektoré medzinárodné zmluvy, ktoré sú bližšie uvedené v [podkapitole 6.1](#). Napr. v **Taliansku** rámcové zmluvy s Moldavskom, Marokom a Egyptom umožňujú výmenu informácií o dostupnej pracovnej sile z tretích krajín a o aktuálnych potrebách trhu práce v Taliansku. Tieto informácie zahŕňajú aj údaje o odbornej kvalifikácii a pracovných skúsenostiach uchádzačov, čo následne umožňuje výber pracovníkov z tretích krajín so špecifickou odbornosťou a kvalifikáciou.

4.3 Mechanizmy na hodnotenie odborných znalostí a uznávanie kvalifikácií migrantov

Táto podkapitola poskytuje prehľad o mechanizmoch, ktoré členské štáty zaviedli na hodnotenie odborných znalostí ([Podkapitola 4.3.1](#)) a uznávania kvalifikácií migrantov ([Podkapitola 4.3.2](#)), ktorí prišli do členských štátov EÚ za účelom nájdenia práce. Hodnotenie odborných znalostí sú testy na určenie schopností a kompetencií osôb, ktoré získali prostredníctvom „formálneho“ vzdelávania (kde získali osvedčenia/kvalifikácie) alebo prostredníctvom pracovných a životných skúseností. Takto nadobudnutá kvalifikácia sa následne potvrdí, t.j. je zaznamenaná do úradných dokladov. Uznávanie je formálnych proces, prostredníctvom ktorého sa overujú osvedčenia/kvalifikácie získané v zahraničí a v prípade, že tieto zodpovedajú národnému štandardu, aj uznávajú. Niekedy sa vyžaduje dodatočné vzdelávanie alebo školenie. V prípade pochybností alebo potreby viacerých dôkazov o tom, že daná osoba disponuje potrebnými vedomosťami a kompetenciami, na podporu posudku sa niekedy využije hodnotenie odborných znalostí.

4.3.1 Hodnotenie odborných znalostí

Hodnotenie odborných znalostí je mimoriadne dôležité z hľadiska toho, aby sa predišlo mrhaniu mozgov a aby sa zabezpečilo, že kvalifikácia migrantov je prínosom pre európsky trh práce a hospodárstvo. V **Nemecku** sa lepšiemu hodnoteniu odborných znalostí a uznávaniu kvalifikácií získaných v zahraničí pripisuje veľký význam, nakoľko štúdie preukázali, že mnohí migranti majú vyššiu kvalifikáciu ako je pre ich profesiu potrebné. V niektorých prípadoch majú schopnosti, ktoré sú mimoriadne požadované, ale nie je možné využiť ich potenciál v plnom rozsahu, pretože často sa stáva, že kvalifikácia, ktorá bola nadobudnutá v zahraničí, nie je uznaná alebo príslušné pracovné skúsenosti nie sú zdokumentované alebo

overiteľné. V **Belgicku, Bulharsku, Maďarsku, Taliansku, Lotyšsku, Luxembursku**, na **Malte**, v **Holandsku, Slovenskej republike, Slovinsku, Španielsku a Švédsku** však nie sú zavedené žiadne osobitné mechanizmy na hodnotenie odborných znalostí pracovných migrantov.

V členských štátoch, v ktorých dochádza k hodnoteniu odborných znalostí, za vykonanie takýchto hodnotení zodpovedajú viaceré rôzne skupiny. Napr. v **Rakúsku** sociálni partneri zodpovedajú za hodnotenie odborných znalostí. Navyše, podobne ako je to v prípade zaradovania na správnu pracovnú pozíciu, sa hodnotenie odborných znalostí môže tiež považovať za zodpovednosť zamestnávateľa, ako je to v prípade **Českej republiky a Švédska**. V **Nemecku** zodpovednosť za hodnotenie odborných a profesných znalostí nesú *Spolkové krajiny (Federal Länder)* ako aj, v niektorých prípadoch, stavovské združenia a/alebo komory. V **Taliansku** sa za účelom zabezpečenia získania potrebnej kvalifikácie ešte pred odchodom z krajiny pôvodu¹¹⁷ uplatňuje v praxi systém vzdelávania v zahraničí s viacerými tretími krajinami, ktorý je v súčasnosti prehodnocovaný. V **Slovinsku** *Zákon o pracovnoprávných vzťahoch* stanovuje, že zamestnanci musia spĺňať podmienky, ktoré stanovil zamestnávateľ v súvislosti s hodnotením odborných znalostí. **Španielsko** poskytuje vzdelávanie v krajine pôvodu bezplatne pre tých pracovníkov, ktorí boli prijatí do zamestnania na základe bilaterálnych migračných zmlúv.

V **Litve** je hodnotenie odborných znalostí vykonávané miestnou burzou práce predtým, než dôjde k vydaniu pracovného povolenia. Ak chce zamestnávateľ získať povolenie na zamestnanie štátneho príslušníka tretej krajiny, musí predložiť doklad (služobnú knihu) preukazujúci, že štátny príslušník tretej krajiny má minimálne dvojročnú odbornú prax (služobný vek) nadobudnutú počas posledných troch rokov v profesii, v ktorej bude zamestnaný. V prípade, že má byť štátny príslušník tretej krajiny zamestnaný v profesii, ktorá je upravená zákonom, zamestnávateľ musí požiadať o rozhodnutie príslušnej inštitúcie (v závislosti od profesie sa môže táto inštitúcia líšiť), ktoré potvrdí, že kvalifikácia štátneho príslušníka tretej krajiny vyhovuje národným požiadavkám na rovnakú profesiu. V **Luxembursku** nie je vykonávané žiadne hodnotenie odborných znalostí osobitne zamerané na štátnych príslušníkov tretích krajín. Avšak v prípade, že sa štátni príslušníci tretích krajín

¹¹⁷ Počas pilotnej fázy (2004-2005) príslušný vládny hodnotiaci výbor schválil programy, ktoré sa týkali na mieste obyvateľov Tuniska, Srí Lanky a Moldavska. Počas nasledujúcich rokov boli implementované nové programy v Albánsku, Moldavsku, Rusku, na Ukrajine; v Etiópii, Nigérii, Maroku, Tunisku; Číne, Indii, Nepále, na Filipínach; v Brazílii a Peru.

usadia v Luxembursku, môžu využiť hodnotenie odborných znalostí, ktoré sa vykonáva pre všeobecné účely, ako je napr. „potvrdenie nadobudnutých skúseností“ a „hodnotenie kompetentnosti.“ Pre nezamestnané osoby môže „hodnotenie kompetentnosti“ vykonať Agentúra pre zamestnanosť v spolupráci so súkromnými spoločnosťami, aby vyhodnotili ich kvalifikáciu, odborné kompetencie a sociálne schopnosti dotknutých nezamestnaných osôb. V **Spojenom kráľovstve** zodpovedajú za hodnotenie odborných znalostí *Sektorové rady pre zručnosti*. Tieto rady smerujú svoje úsilie na štyri kľúčové ciele, medzi ktoré patrí zníženie medzier a nedostatkov v kvalifikácii pracovnej sily ako aj zlepšenie možností pre zvýšenie kvalifikácie a produktivity pracovnej sily.

4.3.2 Uznávanie kvalifikácií

Vo všetkých členských štátoch existujú postupy na uznávanie kvalifikácie, i keď tieto sa značne líšia v závislosti na špecifickosti kvalifikácie alebo vzdelania a v závislosti na tom, kde bola nadobudnutá (**Rakúsko, Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Taliansko, Litva, Malta, Poľsko, Portugalsko, Slovinsko, Slovenská republika, Španielsko a Spojené kráľovstvo**). Vo všeobecnosti platí, že kvalifikácie, ktoré sú uznané na úrovni EÚ, nevyžadujú národné uznanie.¹¹⁸ Rovnako platí, že uznávanie je „automatické“ alebo aspoň uľahčené v prípade kvalifikácií, ktoré sú zahrnuté v medzinárodných dohovoroch alebo zmluvách medzi Európou a tretími krajinami, a to hlavne v oblasti vysokého školstva. Avšak v prípade, že neexistuje žiadna zmluva, o uznaní kvalifikácie sa musí rozhodnúť. Vo **Francúzsku** je vhodnosť kvalifikácie založená na vzájomnom uznávaní vzdelania a inej kvalifikácie medzi Francúzskom a krajinami, ktoré sú hlavným zdrojom ekonomickej imigrácie. V **Poľsku** za uznávanie v zahraničí nadobudnutej kvalifikácie zodpovedajú zamestnávateľia v prípade, že ide o neregulovanú profesiu. V týchto prípadoch môže zamestnávateľ požadovať potvrdenie rovnocennosti vzdelania štátneho príslušníka tretej krajiny s poľskou kvalifikáciou alebo môže požadovať potvrdenie stupňa vzdelania nadobudnutého v zahraničí.

Za uznávanie vzdelania a kvalifikácie v **Rakúsku, Českej republike, Estónsku, Fínsku, Nemecku, Taliansku, Litve, Poľsku, Portugalsku a Slovenskej republike** zodpovedajú rôzne inštitúcie, a to v závislosti na tom, o aké profesné odvetvie ide. Napr. v **Rakúsku** uznávajú vzdelanie priamo vzdelávacie inštitúcie. V **Bulharsku** je na uznávanie

¹¹⁸ Pozri Smernica 2005/36/ES zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií, ktorá je k dispozícii na webovej stránke <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:en:PDF>

vysokoškolských diplomov kompetentný *Minister školstva, mládeže a vedy*, zatiaľ čo odborné kvalifikácie pracovníkov z tretích krajín v akejkoľvek regulovanej profesii je možné uznať za vzájomných podmienok, pokiaľ tieto kvalifikácie vyhovujú normatívnym požiadavkám na získanie rovnakej odbornej kvalifikácie v Bulharsku.¹¹⁹ V **Českej republike** vykonáva uznávanie vysokoškolského vzdelania vo všeobecnosti univerzita alebo, v prípade špecifických oblastí, *Ministerstvo obrany* (vojenská hodnosť), *Ministerstvo vnútra* (bezpečnostné služby) alebo Ministerstvo školstva. V **Estónsku** je uznávanie kvalifikácie upravené rôznymi zákonmi, a to v závislosti na tom, o aké profesie ide. Každá osoba, ktorá príde do **Estónska** za účelom pracovať v regulovanej profesii, musí kontaktovať príslušný orgán, ktorý uznáva danú odbornú činnosť. Tento orgán prijme príslušné rozhodnutie o uznaní alebo neuznaní kvalifikácie v lehote 4 mesiacov od predloženia žiadosti. Vo **Fínsku** za uznávanie odbornej kvalifikácie a vzdelania zodpovedá *Národná rada pre vzdelávanie* ako aj iné orgány. V **Nemecku** zodpovedajú za uznávanie kvalifikácií nadobudnutých v zahraničí *Spolkové krajiny (Federal Länder)*. V prípade neregulovaných profesií sa na procese uznávania kvalifikácie podieľajú samosprávne orgány, ako sú napr. stavovské združenia a komory. V **Taliansku** za uznávanie kvalifikácií zodpovedá viacero rôznych ministerstiev, a to v závislosti na špecifických akademických alebo profesných hodnostiach. V **Litve** sú vysokoškolské kvalifikácie uznávané *Litovským centrom pre hodnotenie kvality vysokého školstva*. Vysokoškolskú kvalifikáciu je potrebné uznať iba v prípade, že v popise pracovného miesta je požiadavka mať vysokoškolské vzdelanie. V prípade, ak takáto požiadavka neexistuje a profesia nie je regulovaná zákonom, zamestnávateľ rozhoduje o tom, či kvalifikácia štátneho príslušníka tretej krajiny zodpovedá pracovnému miestu. V **Luxembursku** nie je zavedený žiaden všeobecný mechanizmus na uznávanie kvalifikácií, pričom žiadosti sú posudzované na individuálnej báze. Navyše **Luxembursko** nemá uzatvorené s tretími krajinami žiadne bilaterálne zmluvy o uznávaní kvalifikácií a tretie krajiny nezohrávajú žiadnu úlohu pri uľahčovaní uznávania svojich kvalifikácií v Luxembursku. Ministerstvami, ktoré zodpovedajú za uznávanie diplomov získaných mimo EÚ, sú *Ministerstvo školstva a odborného vzdelávania*, *odbor uznávania diplomov*, do ktorého pôsobnosti patrí uznávanie maturitných vysvedčení a osvedčení o odbornom vzdelaní, a *Ministerstvo vysokého školstva a výskumu* v spolupráci Luxemburskou univerzitou, ktoré zodpovedá za uznávanie univerzitných a vysokoškolských diplomov. **Slovinsko** upravuje uznávanie kvalifikácie viacerými právnymi predpismi, ktoré umožňujú

¹¹⁹ V **Bulharsku** je uznávanie vysokoškolských diplomov upravené v *Zákone o vysokom školstve*, zatiaľ čo uznávanie odborných kvalifikácií je upravené v *Zákone o uznávaní odborných kvalifikácií*

flexibilný systém pre vstup migrantov do členského štátu. *Zákon o uznávaní a hodnotení vzdelávania ustanovuje*, že všetci ekonomickí migranti a všetky osoby, ktoré ukončili svoje vzdelanie v zahraničí, môžu požiadať *Ministerstvo vysokého školstva, vedy a technológií* o uznanie svojho vzdelania na účely zamestnania v **Slovinsku**. Tento proces bol ešte viac zefektívnený zavedením povinnosti pre *Službu zamestnanosti* overiť kvalifikácie z krajiny pôvodu a preložiť ich do slovinského jazyka.¹²⁰ Proces uznávania kvalifikácií v **Slovinsku** je možné porovnať s procesom uznávania kvalifikácií v **Slovenskej republike**, kde uznávanie kvalifikácie závisí na krajine pôvodu migranta a na účele, pre ktorý sa má kvalifikácia uznať. I keď sa v **Slovenskej republike** mechanizmus hodnotenia odborných znalostí a uznávania kvalifikácií riadi viacerými zákonnými predpismi,¹²¹ uznávanie kvalifikácií z tretích krajín závisí v značnej miere na medzinárodných a bilaterálnych medzivládnych zmluvách. V prípade bilaterálnych zmlúv sa uznáva doklad o kvalifikácii, ale nie samotná kvalifikácia. Ak má štátny príslušník tretej krajiny záujem pracovať v konkrétnej profesii, jeho kvalifikácia sa okamžite uznáva v prípade, že činnosť spadá do rozsahu regulovaných činností.¹²² V **Pol'sku** uznávanie kvalifikácie závisí v prvom rade na tom, či profesia migranta ja regulovaná národnou legislatívou. Po oficiálnom uznaní stupňa vzdelania štátneho príslušníka tretej krajiny *Ministerstvom vedy a vysokého školstva* regionálne úrady práce akceptujú odborné skúsenosti pracovného migranta.

V Nemecku existuje databáza (ANABIN)¹²³ na informovanie príslušných ministerstiev, univerzít a iných inštitúcií, ktoré zodpovedajú za uznávanie zahraničného vysokoškolského vzdelania, o zahraničných systémoch vysokého školstva a ich vzdelávaní. V **Írsku** poskytuje službu uznávania kvalifikácií [*Írsky národný úrad pre kvalifikácie*](#). Bola zriadená [*online medzinárodná databáza kvalifikácií*](#), ktorá uvádza niektoré zahraničné kvalifikácie a poskytuje poradenstvo o porovnateľnosti kvalifikácií. **Spojené kráľovstvo** sa spolieha na [*Národné informačné centrum pre uznávanie dokladov o vzdelaní*](#) (NARIC), ktoré poskytuje porovnávacie informácie a poradenstvo o medzinárodných systémoch vzdelávania a o zahraničných kvalifikáciách. NARIC pomáha právnickým aj fyzickým osobám spájaním

¹²⁰ Uchádzači, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín v Slovinsku, majú tiež možnosť získať národnú odbornú kvalifikáciu preverení ich znalostí v súlade so *Zákonom o národných odborných kvalifikáciách z r. 2009*

¹²¹ Národná legislatíva je v súlade s Smernicami ES (89/48/EHS a 92/51/EHS) v znení Smernice 2001/19/ES a Smernice 99/42/ES.

¹²² Pokiaľ ide o uznávanie diplomov v neregulovaných profesiách v **Slovenskej republike**, to sa riadi rovnakými pravidlami ako hodnotenie vzdelania občanov EÚ, ktoré spadá do kompetencie *Ministerstva školstva*.

¹²³ ANABIN znamená "*Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsnachweise*" (*Uznávanie a hodnotenie zahraničných osvedčení o vzdelaní*)

zahraničných kvalifikácií s národnými kvalifikáciami ako aj zabezpečením prekladu týchto kvalifikácií v prípade, že sú predložené v rámci žiadosti o víza.

V dôsledku toho, že sú na hodnotenie odborných znalostí a uznávanie kvalifikácií zavedené rôzne postupy, existuje v rámci EÚ nerovnaké zaobchádzanie, keďže pre toho istého štátneho príslušníka tretej krajiny by niektoré členské štáty nepožadovali hodnotenie jeho odborných znalostí alebo uznanie jeho kvalifikácie, zatiaľ čo v iných členských štátoch by bola táto osoba podrobená zdĺhavému postupu za účelom potvrdenia a uznania jeho odbornosti a kvalifikácie, a to v závislosti na kvalifikácii. **Nemecko** zistilo nedostatky v systéme uznávania kvalifikácií, ktoré pramenia z toho, že v jeho federálnom systéme zodpovedajú za uznávanie kvalifikácií rôzni partneri, čo vedie k nedostatku transparentnosti.¹²⁴

4.4 Opatrenia na integráciu pracovných migrantov

Každý členský štát zaviedol všeobecný integračný program, ktorý je zameraný na štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí legálne vstupujú na jeho územie. V **Belgicku, Českej republike, Estónsku, Nemecku, Luxembursku, Malte, Portugalsku, Slovenskej republike, Španielsku a Spojenom kráľovstve** nie sú integračné opatrenia, vrátane poskytovania jazykových kurzov, výslovne určené iba pre pracovných migrantov, ale skôr platia pre všetkých legálnych migrantov.¹²⁵

Avšak **Rakúsko, Česká republika, Estónsko, Fínsko, Taliansko, Lotyšsko, Portugalsko a Španielsko** poskytujú pracovným migrantom osobitné cielené možnosti osvojenia si ich štátneho jazyka. V **Rakúsku** služba trhu práce organizuje a financuje hodiny nemčiny pre pracovných migrantov. **Česká republika** poskytuje účastníkom programu *Výber kvalifikovaných zahraničných pracovníkov*¹²⁶ informácie o tom, kde sa môžu naučiť český jazyk. Vo **Fínsku** dva národné projekty ALPO a MATTO, ktoré sú financované z Európskeho sociálneho fondu, podporujú integráciu pracovných migrantov šírením informácií a poskytovaním vzdelávania. V **Írsku** bola v roku 2008 zavedená Akčná stratégia na podporu integrovaných pracovných miest, do ktorej boli zapojené rôzne skupiny, ako sú napr. zamestnávateľské združenia, na podporu integrácie všetkých pracovníkov na pracovisku.

¹²⁴ Okrem nedostatku transparentnosti v postupoch uznávania kvalifikácie boli ako prekážka úspešnej integrácie pracovných migrantov zistené niekedy aj slabá použiteľnosť úradných záznamov o uznávaní kvalifikácie a nedostatok prepojenia medzi príslušnými orgánmi a integrácie služieb.

¹²⁵ Ďalšie informácie o všeobecných integračných opatreniach nájdete vo výročných správach EMN o politikách, ktoré sú k dispozícii na webovej stránke <http://www.emn.europa.eu> v sekcii "Výročné správy o politikách".

¹²⁶ Tento program bol zrušený na konci roka 2010 kvôli ekonomickým opatreniam novej vlády.

V **Taliansku** sú integračné opatrenia zverené do kompetencie miestnych orgánov (regióny a provincie). Navyše rámcové zmluvy s Moldavskom, Marokom a Egyptom obsahujú integračné opatrenia, ako sú napr. špeciálne odborné vzdelávacie programy a kurzy taliančiny pred odchodom. V **Portugalsku** program „portugalčina pre všetkých“ umožňuje pracovným migrantom získať jazykové vzdelanie v odbornej portugalčine, ktoré je prispôbené jednotlivým odborným oblastiam, a podporuje tak integráciu migrantov na trhu práce. **Španielsko** zaznamenalo vyšší dopyt po jazykových kurzoch pre pracovných migrantov z dôvodu hospodárskej recesie ako aj z dôvodu toho, že pracovní migranti pochopili, že španielčina je na zabezpečenie pracovného miesta nevyhnutná.

V **Estónsku**, **Fínsku** a **Lotyšsku** je zodpovednosť za zabezpečenie toho, aby zamestnanci mali potrebnú úroveň jazykových kompetencií, na pleciach ich zamestnávateľov. V **Estónsku** je však povinné jazykové vzdelávanie povinné iba pre niektoré pracovné miesta, ktoré sú určené Jazykovým zákonom, ktorý stanovuje požiadavky na jazykovú spôsobilosť zamestnancov. Tieto požiadavky neplatia pre osoby, ktoré dočasne pracujú ako zahraniční experti alebo špecialisti. Jazykové vzdelávanie a štúdium v krajine odchodu pred nástupom do zamestnania vo **Fínsku** je v prvom rade zodpovednosťou zamestnávateľa, ktorý je povinný zabezpečiť, aby boli pracovní migranti schopní sa začleniť sa do pracovného prostredia a spoločnosti. V **Lotyšsku** každý zamestnávateľ zodpovedá za zabezpečenie toho, aby štátni príslušníci tretích krajín spĺňali požiadavky na jazykovú spôsobilosť, ktorá je nevyhnutná pre dané pracovné miesto, pričom v prípade, že tieto požiadavky nie sú splnené, *Štátna agentúra pre zamestnanosť* môže zamietnuť žiadosť štátneho príslušníka tretej krajiny.

Hoci vo **Švédsku** neexistujú žiadne špeciálne programy opatrení na integráciu alebo vzdelávanie štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí prichádzajú kvôli zamestnaniu, existuje výnimka, ktorá sa týka tých „*profesií, ktoré vyžadujú akreditáciu*“, ako sú napr. zdravotníci a zubári, pre ktorých osobitné ustanovenia vyžadujú znalosť švédskeho jazyka. V porovnaní s inými členskými štátmi musia zamestnanci nadobudnúť tieto znalosti sami, pričom toto je regulované *Národnou radou pre zdravie a sociálne zabezpečenie*. Pracovní migranti, ktorí sú zaevidovaní v registri obyvateľov, majú rovnako ako ostatní prisťahovalci nárok na bezplatné vzdelávanie.

Estónsko, **Lotyšsko** a **Slovinsko** tiež ukladá rôzne integračné požiadavky v závislosti na druhu povolenia na pobyt a pracovného povolenia, ktoré je udelené štátnemu príslušníkovi

tretej krajiny. Okrem výnimiek pre dočasných pracovníkov v **Estónsku** nie sú integračné podmienky v **Lotyšsku** kladené na štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí žiadajú o povolenie na dočasný pobyt. Pre niektoré profesie a odborné činnosti existujú požiadavky na úroveň jazykovej spôsobilosti. Integračné požiadavky sú kladené aj na štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí žiadajú o trvalý pobyt. **Litva** rovnako neuplatňuje integračné požiadavky na dočasných prisťahovalcov, vrátane pracovníkov z tretích krajín. **Slovinsko** reguluje integráciu ekonomických migrantov na základe *uznesenia o imigračnej politike* a *uznesenia o migračnej politike*, ktoré zavádzajú opatrenia v oblasti bezpečnosti pobytu a zlúčenia rodiny, prístupu k inštitúciám, tovarom a službám a integrácie na trhu práce. Uplatniteľnosť integračných opatrení však nezávisí na úrovni odbornosti a kvalifikácie, ale skôr na druhu udeleného povolenia na pobyt. I keď **Spojené kráľovstvo** neukladá na migrantov žiadne povinné integračné opatrenia, od kvalifikovaných migrantov, ktorí vstupujú prostredníctvom bodového systému, vyžaduje sa znalosť anglického jazyka.

V súvislosti s budúcimi integračnými opatreniami majú partnerstvá medzi ústrednými orgánmi a municipalitami v **Holandsku** za cieľ včleniť proces integrácie pracovných migrantov do svojich služieb pri vylepšovaní a rozvoji pracovnej migrácie. V **Poľsku** je integrácia pracovných migrantov podporovaná predĺžením doby platnosti pracovného povolenia na tri roky. Cieľom tohto predĺženia je umožniť efektívnejšiu integráciu štátnych príslušníkov tretích krajín v rámci poľskej spoločnosti a perspektíva dlhšieho zamestnávania pre zamestnávateľov.

5. ŠTATISTICKÉ ÚDAJE O MIGRANTOCH V NÁRODNEJ PRACOVNEJ SILE

Táto kapitola uvádza štatistické údaje o migrantoch, ktorí sú začlenení do domácej pracovnej sily. Pred podrobným analyzovaním týchto štatistických údajov sú v [podkapitole 5.1](#) uvedené profesie a sektory, v ktorých bol v členských štátoch zistený nedostatok pracovných síl. [Podkapitola 5.2](#) následne poskytuje prehľad a hĺbkovú analýzu štatistických údajov o pracovnom trhu a migrácii, ktoré sú v členských štátoch k dispozícii.

5.1 Profesie a sektory, pre ktoré bol v členských štátoch identifikovaný nedostatok pracovných síl

Vo všetkých členských štátoch boli identifikované špecifické sektory a profesie, v rámci ktorých existuje nedostatok pracovnej sily/kvalifikácie. Viacero členských štátov sa stretlo s nedostatkom pracovnej sily v nasledujúcich odvetviach a/alebo profesiách.¹²⁷

- Inžinieri – **Rakúsko, Belgicko, Nemecko, Maďarsko, Írsko,¹²⁸ Lotyšsko, Luxembursko, Švédsko, Spojené kráľovstvo**
- Zdravotná starostlivosť – **Rakúsko, Belgicko, Fínsko, Nemecko,¹²⁹ Írsko, Taliansko (zdravotné sestry), Lotyšsko, Malta, Holandsko, Slovinsko, Španielsko, Švédsko, Spojené kráľovstvo**
- Bankovníctvo a finančné služby – **Írsko,¹³⁰ Luxembursko, Poľsko**
- Administratívna a kancelárska práca – **Fínsko, Nemecko**
- Stavebníctvo – **Bulharsko, Fínsko, Francúzsko, Taliansko, Litva, Poľsko, Portugalsko, Slovinsko, Španielsko**
- Cateringové služby¹³¹ – **Francúzsko, Litva, Luxembursko, Malta, Poľsko, Portugalsko, Španielsko**
- Doprava – **Taliansko, Litva, Španielsko, Lotyšsko**
- Priemysel – **Bulharsko, Fínsko, Francúzsko, Taliansko, Malta, Holandsko, Španielsko**
- Operátori (obsluha) strojov a zariadení – **Belgicko, Estónsko, Litva**
- Poľnohospodárstvo a lesníctvo – **Bulharsko, Fínsko, Taliansko, Holandsko, Poľsko, Španielsko**
- IT špecialisti – **Belgicko, Bulharsko, Nemecko, Maďarsko, Írsko,¹³² Lotyšsko, Malta, Slovinsko, Švédsko**
- Veda – **Írsko**
- Realitná činnosť – **Poľsko, Portugalsko**

¹²⁷ Tento zoznam sa týka širokej kategórie profesií a odvetví. V mnohých členských štátoch sa s nedostatkom pracovných síl stretli iba v špecifických profesiách a v kľúčových oblastiach v rámci týchto kategórií.

¹²⁸ V **Írsku** sa to týka inžinierov so špecifickými skúsenosťami. Navyše Bulletin národných kvalifikácií v Írsku z roku 2010 naznačil, že nedostatok pracovnej sily neexistuje a že chýbajú iba niektoré kvalifikácie v uvedených oblastiach.

¹²⁹ V **Nemecku** sa rozlišuje medzi voľnými pracovnými miestami, ktoré je potrebné obsadiť okamžite a voľnými pracovnými miestami, ktoré je potrebné obsadiť v blízkej budúcnosti.

¹³⁰ V **Írsku** sa to týka vysokokvalifikovaných špecializovaných profesií v bankovníctve a finančných službách.

¹³¹ Tento zoznam zahŕňa pracovníkov v reštauračných službách.

¹³² V **Írsku** sa to týka profesií, ktoré na trhu práce chýbajú.

- Služby – **Bulharsko, Taliansko, Malta, Holandsko, Portugalsko, Nemecko**¹³³
- Stredoškolskí učitelia matematiky a vedy – **Spojené kráľovstvo**
- Obchodní manažéri/ maloobchodní predajcovia – **Litva, Lotyšsko**
- Turistický ruch – **Bulharsko**
- Spracovanie dreva a nábytkársky priemysel – **Bulharsko**
- Domáci pracovníci - **Španielsko**

Zistené nedostatky sa vo všetkých členských štátoch týkajú zväčša kvalifikovaných a vysokokvalifikovaných pracovných miest. V **Rakúsku** v roku 2009 predstavovali stredne kvalifikované pracovné miesta 54% z 52 700 voľných pracovných miest, pričom po nich nasledovali vysokokvalifikované pracovné miesta. Hoci **Belgicko** uvádza kvalifikované a vysokokvalifikované profesie vo svojich regionálnych zoznamoch „úzkoprofilových“ profesií, zoznamy, ktoré boli zostavené v každom regióne, obsahovali aj nízkokvalifikovaných pracovníkov. V roku 2008 Valónsko napočítalo 55 „úzkoprofilových“ profesií s celkovým počtom 36 145 voľných pracovných miest, vrátane obchodných zástupcov a elektrikárov. Vo Flámsku bolo zistených 204 „úzkoprofilových“ profesií s celkovým počtom 123 086 voľných pracovných miest, pričom medzi tieto profesie patrili aj upratovačky a účtovníci. V **Bulharsku** boli od r. 2004 do r. 2009 pracovné povolenia udelené 47% stredne kvalifikovaným pracovníkom, 35% vysokokvalifikovaným pracovníkom a 18% nízkokvalifikovaným pracovníkom. V rámci **Estónska** tvorili dve tretiny dopytu po pracovnej sile špecialisti, kvalifikovaní pracovníci a operátori (obsluha) strojov a zariadení.

V **Írsku** bol nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily hlavne v „niche“ oblastiach (*pozn. „niche“ v angličtine znamená medzera na trhu, t.j. oblasť, kde dopyt nie je saturovaný*), ako je napr. telepredaj s osobitnými jazykovými požiadavkami alebo obchodní zástupcovia so špecifickými odbornými znalosťami. **Luxembursko** tiež očakáva nedostatok pracovníkov v „niche“ oblastiach, ako je oblasť úverov a rizík pre jeho finančný sektor. Navyše, zatiaľ čo nedostatok nízkokvalifikovanej pracovnej sily sa nerieši, zástupcovia vlády sa domnievajú, že prilákanie vysokokvalifikovaných pracovníkov bude automaticky viesť k rozvoju služieb pre nízkokvalifikovaných pracovníkov.¹³⁴

¹³³ Počet voľných pracovných miest v oblasti služieb bol v roku 2008 mimoriadne vysoký

¹³⁴ **Luxembursko** si všimlo, že vysokokvalifikovaní pracovníci majú často už svoj tím, ktorý chcú priniesť so sebou.

V **Slovinsku** bola zaznamenaná zmena dopytu po pracovnej sile. V období rokov 2005 až 2009 bol najväčší nedostatok pracovných síl zaznamenaný v nízkokvalifikovaných profesiách v stavebníctve a hutníctve. Súčasný dopyt po pracovnej sile v **Slovinsku** sa teraz zväčša týka kvalifikovaných a vysokokvalifikovaných pracovníkov, pričom veľký počet voľných pracovných miest sa nachádza v sektore zdravotníctva. Slovinsko čelí nedostatku takmer tisíc lekárov ročne. Okrem toho bolo v roku 2009 odhadované, že v ošetrovateľskej profesii bude chýbať 20% pracovných síl, avšak pracovníci z tretích krajín ročne obsadia iba 40 nových pracovných miest.

V **Švédsku** je nedostatok pracovných síl zaznamenaný v oblasti technológií, strojárstva a programovania, ako aj v zdravotníckych profesiách, a to predovšetkým v práci, ktorá si vyžaduje dlhé akademické vzdelávanie, a v rámci niektorých pedagogických profesií. Medzi profesné skupiny, kde sa v budúcnosti očakáva nedostatok pracovnej sily, patria najmä profesie v rámci zdravotnej a lekárskej starostlivosti ako aj v rámci technológií, strojárstva a výroby. Pokiaľ ide o nízkokvalifikovaných pracovníkov v **Slovenskej republike**, nebol v tejto skupine zistený významnejší nedostatok pracovnej sily napriek relatívne vysokej vzdelanostnej úrovni obyvateľstva, keďže tieto pracovné miesta sú často obsadzované staršími pracovníkmi a tzv. marginalizovanými skupinami. **Spojené kráľovstvo** oznámilo svoj prvý úplný zoznam nedostatkových profesií pre kategóriu 2 bodového systému na jeseň roku 2008, pričom sa odhadovalo, že profesie, ktoré sú na zozname, predstavujú cca 700 000 zamestnancov v porovnaní s vyše jedným miliónom zamestnancov v systéme pracovných povolení, ktorý bol pred bodovým systémom. Na zozname boli rôzne špecializované profesie, vrátane kvalifikovaných kuchárov a vyšších pracovníkov v zdravotníctve. Po čiastočnej revízii zoznamu bolo do neho pridaných niekoľko ďalších profesií. V súvislosti s oživením nasledujúcim po hospodárskej kríze **Maďarsko**, **Lotyšsko** a **Luxembursko** predpovedajú nárast v zamestnávaní pracovných migrantov. V **Maďarsku** sa predpokladá, že klesajúci trend v prijímaní zamestnancov bude po globálnom hospodárskom oživení pravdepodobne zvrátený a že čoraz viac firiem bude čeliť nedostatku pracovných síl. V **Lotyšsku** krátkodobá prognóza pracovného trhu predpokladá dopyt po vysokokvalifikovaných pracovníkoch v roku 2010. *Európske centrum pre rozvoj vzdelávania* predpovedalo, že po zlepšení hospodárskej situácie a po prekonaní globálnej krízy potreba kvalifikovaných pracovníkov v **Lotyšsku** vzrastie. V **Luxembursku** po prekonaní finančnej a hospodárskej krízy odborníci predpokladali rastúci dopyt po skúsených uchádzačoch o prácu v bankovom sektore, a to najmä v oblasti úverov a rizík.

5.2 Štatistické údaje o pracovnom trhu a migrácii

Táto časť poskytuje prehľad o štatistických údajoch, ktoré poskytli členské štáty o pracovných trhoch a migrácii. Štatistické údaje, ktoré boli poskytnuté v národných správach pre účely tejto štúdie, zahŕňajú:

- Počet pracovníkov z tretích krajín podľa stupňa kvalifikácie od r. 2004 do r. 2009;
- Počet pracovníkov z tretích krajín podľa prvých desať národností;
- Prílev pracovných migrantov podľa stupňa kvalifikácie;
- Podiel pracovných migrantov vo vybraných profesiách v členských štátoch v období rokov 2004 až 2009;
- Voľné pracovné miesta a miera voľných pracovných miest v členských štátoch podľa stupňa kvalifikácie v období rokov 2004 až 2009.

Okrem vyššie uvedených štatistických údajov boli štatistiky Eurostatu zahrnuté aj do nasledujúcich častí za účelom poskytnúť dodatočné informácie o stave trhu práce z hľadiska pracovníkov tretích krajín v členských štátoch. Avšak ako je uvedené v [kapitole 1](#), nie všetky členské štáty boli schopné poskytnúť štatistické údaje podľa ISCO-88 a iných definícií.¹³⁵ Napr. **Estónsko** nerozlišuje v legislatíve a praxi medzi migrantmi podľa stupňa kvalifikácie (t.j. vysokokvalifikovaní, kvalifikovaní, atď.). Rozlišuje iba medzi tým, či migrant pracuje krátkodobo (t.j. do 6 mesiacov počas roka) alebo dlhodobejšie (t.j. do 2 rokov). Preto nie sú k dispozícii žiadne štatistické údaje za tento členský štát. **Lotyšsko** nebolo schopné poskytnúť štatistické údaje o počte alebo toku domácich pracovníkov, pracovníkov z krajín EÚ a pracovníkov z tretích krajín zoskupené podľa stupňa kvalifikácie, nakoľko vo svojich štatistikách o zamestnanosti nerozlišuje medzi domácimi a cudzími štátnymi príslušníkmi. Keďže v **Mad'arsku** ešte nebola zavedená aktualizovaná verzia klasifikácie profesií ISCO-88, sú isté rozdiely v definíciách, ktoré boli použité v jeho štatistikách. Napr. definícia pojmu „vysokokvalifikovaný migrant“ závisí na tom, či migrant má alebo nemá vzdelanie tretieho stupňa, pričom sa neprihliada na úroveň pracovných skúseností; definícia pojmu „kvalifikovaný pracovník“ je obdobne na základe stredoškolského stupňa vzdelania. **Írsko** odhadlo približne rovnaké skupiny kvalifikácií pomocou dostupnej štandardnej odvetvovej klasifikácie, ktorá je používaná v Spojenom kráľovstve. V **Luxembursku** sú štatistické údaje, ktoré poskytol Všeobecný inšpektorát sociálneho zabezpečenia (IGSS), úplné, ale údaje podľa

¹³⁵ Pozri poznámku pod čiarou č. 9

ISCO-88 sú k dispozícii iba čiastočne. Od roku 2004 je na zamestnávateľovi, aby nahlasoval kód ISCO-88 nových zamestnancov. „Neznáme“ štatistiky preto obmedzili spoľahlivosť dát v prípadoch, kde kódy ISCO-88 chýbali, nakoľko predstavovali vysoký percentuálny podiel všetkých zamestnancov, ktorí boli v roku 2009 evidovaní na účely sociálneho zabezpečenia.¹³⁶

V **Španielsku** kategorizácia podľa stupňa kvalifikácie nebola možná pre časť pracovníkov v stavových údajoch, pretože zdroj údajov neuvádza profesiu za pracovníkov, ktorí spadajú pod osobitný režim systému sociálneho zabezpečenia. Navyše stavové údaje neumožňujú rozlíšenie sezónnych pracovníkov. Tokové údaje sa týkajú iba štátnych príslušníkov tretích krajín, keďže zdroj údajov sa vzťahuje na udelené povolenia na pobyt a prácu, zatiaľ čo stavové údaje boli poskytnuté aj za domácich štátnych príslušníkov a občanov EÚ.

Česká republika, Francúzsko a Slovenská republika mali problémy pri zisťovaní stavových a tokových údajov o sezónnych pracovníkoch a preto neboli schopné predložiť tieto údaje. Niekedy to bolo z toho dôvodu, že druh povolenia, ktorý používajú sezónni pracovníci, sa nemonitoruje rovnakým spôsobom ako ostatné povolenia. Vo **Fínsku** sú údaje za sezónnych pracovníkov na základe odhadov. V **Nemecku** štatistiky o sezónnych pracovníkoch zahŕňajú aj pracovníkov z Poľska, Rumunska a iných členských štátov EÚ.

Obdobne boli isté ťažkosti pri identifikácii výskumných pracovníkov ako samostatnej profesnej skupiny, pretože táto skupina sa vo všeobecnosti prekrývala alebo bola obsiahnutá v skupine „vysokokvalifikovaných pracovníkov“ v národných štatistikách členských štátov.¹³⁷ **Nemecko** si všimlo, že v tokových údajoch chýbajú ekonomickí migranti, ktorým bolo povolenie na pobyt udelené z iných dôvodov ako zamestnanie (napr. zlúčenie rodiny).

V **Slovinsku** chýbali údaje o profesiách ekonomických migrantov, ktorí majú voľný prístup k národnému trhu, preto boli títo pracovníci zaradení v nasledujúcich tabuľkách do kategórie „nešpecifikovaní“. Z hľadiska toku pracovníkov do zamestnanosti nevedeli mnohé členské štáty poskytnúť štatistické údaje o odlevoch. Napr. vo **Švédsku** neexistovali žiadne údaje o odleve migrantov. **Belgicko** nemohlo poskytnúť štatistické údaje za roky 2004 a 2009.

¹³⁶ „Neznáme“ (t.j. chýbajúce kódy ISCO-88) predstavovali v r. 2004 91%, v r. 2005 76%, v r. 2006 58%, v r. 2007 46%, v r. 2008 38% a v r. 2009 33% všetkých zamestnancov evidovaných na účely sociálneho zabezpečenia. Existuje riziko, že zamestnávatelia v členských štátoch kódujú zamestnania nesprávne.

¹³⁷ Toto je dôsledok štruktúry ISCO-88, ktorá neidentifikuje „výskumného pracovníka“ ako samostatnú profesiu.

Napriek týmto nedostatkom poskytl členské štáty štatistické údaje, ktoré poskytujú zhruba porovnávaci prehľad o situácii na trhu práce z hľadiska štátnych príslušníkov tretích krajín, ako je načrtnuté v nižšie uvedených článkoch. Najskôr [podkapitola 5.2.1](#) poskytuje analýzu počtu pracovných migrantov podľa stupňa kvalifikácie a hlavných krajín pôvodu. [Podkapitola 5.2.2](#) potom uvádza prílevy pracovných migrantov vstupujúcich do členských štátov ako aj informácie o najvýznamnejších krajinách pôvodu. Nakoniec [podkapitola 5.2.3](#) analyzuje voľné pracovné miesta, ktoré sú v členských štátoch evidované.

5.2.1 Analýza počtu pracovných migrantov¹³⁸

Táto podkapitola poskytuje analýzu počtu pracovných migrantov podľa hlavnej kategórie stupňa kvalifikácie ([Podkapitola 5.2.1.1](#)), podľa špecifických profesií ([Podkapitola 5.2.1.2](#)) a podľa prvých desiatich národností ([Podkapitola 5.2.1.3](#)).

5.2.1.1. Analýza počtu pracovných migrantov podľa hlavnej kategórie stupňa kvalifikácie

Ako je možné vidieť nižšie v [Diagram č. 1](#) a [Tabuľka č. 5](#), v období rokov 2004 až 2008 v takmer všetkých členských štátoch tvorili kvalifikovaní pracovníci najväčšiu skupinu pracovníkov z tretích krajín. Výnimky zahŕňali **Českú republiku**, kde i keď kvalifikovaní pracovníci predstavovali najväčšiu skupinu v r. 2004 a 2005, nízkokvalifikovaní pracovníci tvorili najpočetnejšiu skupinu v období rokov 2006 až 2009. Okrem toho bol v **Španielsku** v období rokov 2005 až 2009 počet nízkokvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín značne vyšší ako počet kvalifikovaných pracovníkov, hoci ich počet od r. 2007 do r. 2009 klesol o 26%, zatiaľ čo celková zamestnanosť pracovníkov z tretích krajín klesla iba o 12%. V rovnakom období počet vysokokvalifikovaných pracovníkov vzrástol o 16%.¹³⁹ Je potrebné poznamenať, že nižšie uvedená [Tabuľka č. 5](#) porovnáva štatistické údaje pochádzajúce z rôznych zdrojov na národnej úrovni.

¹³⁸ Tieto štatistické údaje sa týkajú celkového počtu k 31. decembru referenčného roka.

¹³⁹ Napriek tomu je potrebné mať na pamäti, že stupeň kvalifikácie je neznámy pre značnú časť pracovníkov z tretích krajín v prevažne nízkokvalifikovaných profesiách v sektoroch ako poľnohospodárstvo a domáce práce. Z tohto dôvodu môže byť počet a percentuálny podiel za nízkokvalifikovanú kategóriu podhodnotený.

Tabuľka č. 5: Počet pracovníkov z tretích krajín podľa hlavnej kategórie stupňa kvalifikácie a podľa rokov

Členský štát	Stupeň kvalifikácie	Rok					
		2004	2005	2006	2007	2008	2009
Rakúsko	Vysokokvalif.	27 062	24 447	38 904	33 654	36 792	41 334
	Kvalifikovaní	121 630	120 036	122 586	124 522	127 075	112 585
	Nízkokvalif.	81 425	84 906	80 547	95 108	85 401	88 310
Rakúsko celkom		230 117	229 389	242 037	253 284	249 268	242 229
Belgicko	Vysokokvalif.	-	16 251	17 487	18 751	18 634	-
	Kvalifikovaní	-	32 144	32 234	41 172	42 606	-
	Nízkokvalif.	-	15 312	17 841	21 357	20 492	-
Belgicko celkom			63 707	67 562	81 280	81 732	
Česká republika	Vysokokvalif.	4 955	6 964	7 792	8 878	11 831	11 647
	Kvalifikovaní	16 688	24 783	28 512	41 307	60 636	31 343
	Nízkokvalif.	11 394	23 565	29 123	45 446	71 131	48 575
Česká republika celkom		33 037	55 312	65 427	95 631	143 598	91 565
Nemecko	Vysokokvalif.	170 000	-	395 000	399 000	424 000	454 000
	Kvalifikovaní	464 000	-	986 000	1 044 000	1 054 000	1 054 000
	Nízkokvalif.	168 000	-	380 000	395 000	405 000	389 000
	Iní	1 100 000	-	38 000	31 000	40 000	39 000
Nemecko celkom		1 902 000	1 759 000	1 799 000	1 869 000	1 923 000	1 937 000
Fínsko	Vysokokvalif.	5 389	5 962	6 736	7 598	-	-
	Kvalifikovaní	8 373	9 346	10 671	12 594	-	-
	Nízkokvalif.	5 097	5 368	6 563	8 341	-	-
Fínsko celkom		18 859	20 676	23 970	28 533		
Francúzsko	Vysokokvalif.	119 190	128 675	126 947	143 950	163 315	-
	Kvalifikovaní	348 109	344 159	328 396	357 141	434 487	-
	Nízkokvalif.	159 163	167 028	167 852	179 027	173 690	-
Francúzsko celkom		626 462	639 862	623 195	680 118	771 492	
Maďarsko	Vysokokvalif.	1 271	2 037	2 320	2 163	2 246	2 524
	Kvalifikovaní	3 992	4 647	5 133	5 325	5 334	5 773
	Nízkokvalif.	5 075	5 627	6 023	5 872	6 100	6 064
	Nedefinovaní	5 982	1 544	1 355	3 953	4 391	6 219
Maďarsko celkom		16 320	13 855	14 831	17 313	18 071	20 580
Írsko	Vysokokvalif.	16 490	18 443	22 655	28 671	32 423	25 963
	Kvalifikovaní	29 631	31 863	34 853	36 474	41 944	34 849
	Nízkokvalif.	6 729	8 520	9 576	9 121	9 561	6 373
Írsko celkom		52 850	58 826	67 084	74 266	83 928	67 185
Taliansko	Vysokokvalif.	-	-	78 415	97 797	97 181	93 794
	Kvalifikovaní	-	-	620 199	701 691	725 785	716 393
	Nízkokvalif.	-	-	331 515	363 307	446 748	487 662
Taliansko celkom				1 030 129	1 162 795	1 269 714	1 297 849
Luxembursko	Vysokokvalif.	46	300	652	922	1 112	1 199
	Kvalifikovaní	381	1 471	2 877	2 305	4 743	5 109
	Nízkokvalif.	331	1 036	1 879	1 346	3 459	4 057
	Neznámi/iní	8 044	6 834	5 246	4 322	3 646	3 147
Luxembursko celkom		8 802	9 641	10 654	8 895	12 960	13 512
Litva	Vysokokvalif.	250	314	262	261	294	299
	Kvalifikovaní	303	715	2 099	3 957	4 939	1 232
Litva celkom		553	1 029	2 361	4 218	5 233	1 531
Členský štát	Stupeň kvalifikácie	Rok					
		2004	2005	2006	2007	2008	2009

Súhrnná správa EMN: Saturevanie dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie

Členský štát	Stupeň kvalifikácie	Rok					
		2004	2005	2006	2007	2008	2009
Malta	Vysokokvalif.	901	782	1 159	1 052	1 118	947
	Kvalifikovaní	782	1 129	2 002	1 993	2 522	1 734
	Nízkokvalif.	52	129	330	474	853	688
Malta celkom		1 735	2 040	3 491	3 519	4 493	3 369
Holandsko	Vysokokvalif.	56 000	53 000	53 000	57 000	57 000	53 000
	Kvalifikovaní	91 000	78 000	87 000	90 000	90 000	94 000
	Nízkokvalif.	47 000	42 000	45 000	46 000	52 000	42 000
Holandsko celkom		194 000	173 000	185 000	193 000	199 000	189 000
Švédsko	Vysokokvalif.	75 797	90 516	100 342	115 733	125 255	128 399
	Kvalifikovaní	151 696	185 767	201 350	218 602	233 840	228 413
	Nízkokvalif.	35 448	45 211	46 613	49 189	54 877	54 891
Švédsko celkom		262 941	321 494	348 305	383 524	413 972	411 703
Slovinsko	Vysokokvalif.	-	-	-	2 253	2 705	3 008
	Kvalifikovaní	-	-	-	18 890	24 613	21 334
	Nízkokvalif.	-	-	-	20 150	23 932	20 066
	Nedefinovaní	-	-	-	24 247	38 968	33 500
Slovinsko celkom					65 540	90 218	77 908
Slovenská republika	Vysokokvalif.	925	948	1 361	1 710	2 033	2 338
	Kvalifikovaní	352	796	849	1 143	2 573	1 672
	Nízkokvalif.	15	33	54	77	243	296
Slovenská republika celkom		1 292	1 777	2 264	2 930	4 849	4 306
Španielsko	Vysokokvalif.	-	25 814	31 091	37 427	42 864	43 394
	Kvalifikovaní	-	297 681	358 049	400 021	364 216	320 589
	Nízkokvalif.	-	496 440	542 997	558 723	478 686	415 693
	Nedefinovaní	-	385 448	327 893	312 719	363 323	376 859
Španielsko celkom			1 205 383	1 260 030	1 308 890	1 249 089	1 156 535
Spojené kráľovstvo	Vysokokvalif.	444 245	467 576	534 771	550 628	576 308	581 701
	Kvalifikovaní	336 831	356 853	417 960	420 991	472 248	454 194
	Nízkokvalif.	143 568	150 192	161 429	184 929	204 491	182 424
Spojené kráľovstvo celkom		924 644	974 621	1 114 160	1 156 548	1 253 047	1 218 319

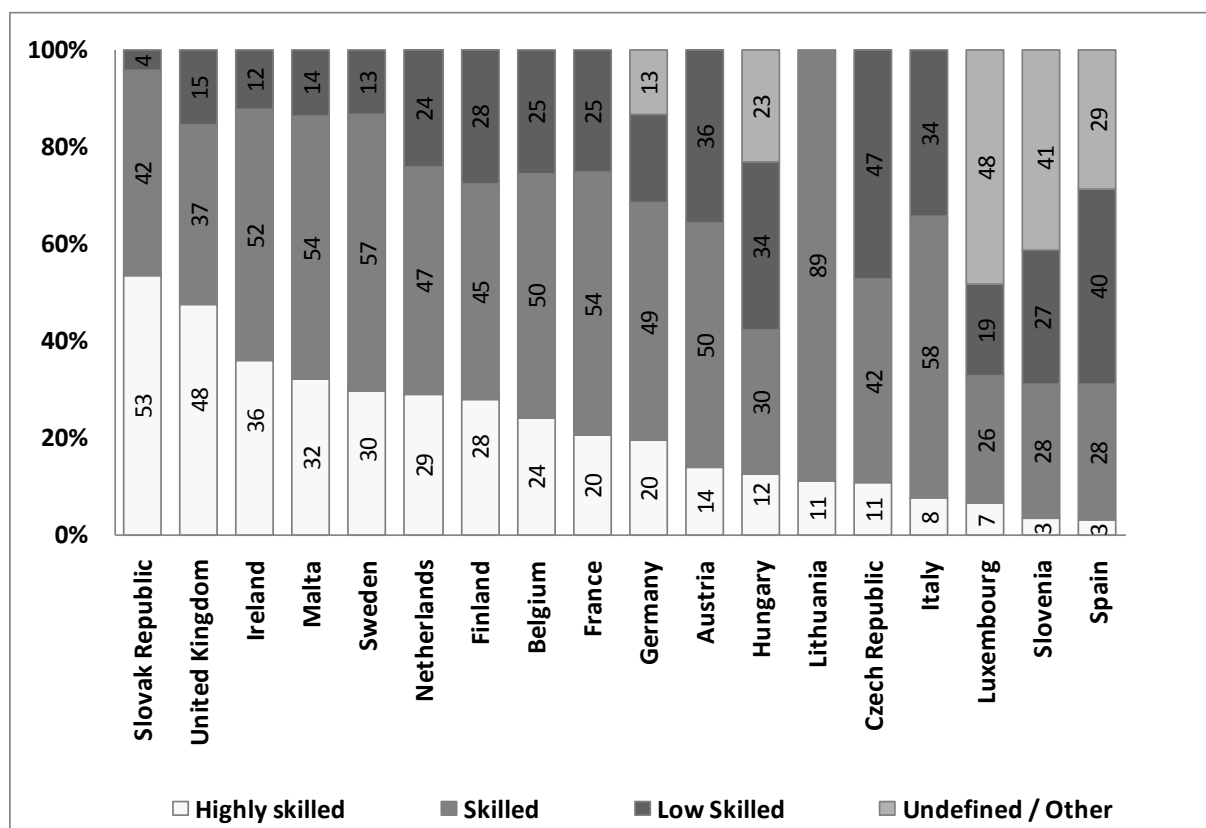
Zdroj: Národné správy národných kontaktných bodov EMN

Poznámky:

1. Ako je uvedené v Špecifikáciách štúdie, hlavná skupina (ozbrojené sily) podľa ISCO 88 nie je zahrnutá v celkových počtoch, pričom celkové počty zahŕňajú hlavné skupiny 1-9 podľa ISCO-88 s výnimkou hlavnej skupiny 0 podľa ISCO-99.
2. Za **Rakúsko, Belgicko, Nemecko, Francúzsko, Taliansko, Holandsko, Spojené kráľovstvo** boli štatistické údaje získané z prieskumu pracovnej sily.
3. Za **Česku republiku** boli štatistické údaje získané zo systému OK-prace, ktorý spravuje Ministerstvo práce a sociálnych vecí a štatistický úrad.
4. Za **Fínsko** boli štatistické údaje získané zo Štatistiky Fínsko, pričom definícia vojenského personálu je zahrnutá.
5. Za **Nemecko** boli štatistické údaje získané z prieskumu pracovnej sily. Nakoľko tento prieskum nie je úplný, zistené údaje predstavujú extrapolácie na základe prieskumu vykonaného u jedného percenta domácností. Štatistické údaje boli zaokrúhlené na najbližších 1 000.
6. Za **Írsko** boli štatistické údaje získané zo štvrtročného národného prieskumu domácností, osobitných tabuliek, ktoré poskytol Centrálny štatistický úrad.
7. Za **Maďarsko a Maltu** sú ďalšie informácie o štatistických zdrojoch dostupné v národných správach.
8. Za **Litvu** boli štatistické údaje získané od Litovskej burzy práce a migračného úradu. Vysokokvalifikovaná kategória zahŕňa riaditeľov a manažérov spoločností, pre ktorých nie je potrebné žiadne pracovné povolenie. V Litve sa vo všeobecnosti pracovné povolenia nevydávajú nízkokvalifikovaným pracovníkom a tak štatistika o tomto nie k dispozícii.

9. Za **Luxembursko** boli štatistické údaje získané od Všeobecného inšpektorátu sociálneho zabezpečenia. V roku 2004 iba 9% štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí boli zaregistrovaní na účely sociálneho zabezpečenia, malo kód ISCO-88, pričom v roku 2009 67% malo kód ISCO-88.
10. Za **Holandsko** boli štatistické údaje získané z prieskumu pracovnej sily (Štatistika Holandsko).
11. Za **Slovenskú republiku** boli štatistické údaje získané od Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.
12. Za **Slovinsko** boli informácie o počtoch ekonomických migrantov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi členských štátov EÚ, získané z oficiálnej evidencie Inštitútu zdravotného poistenia Slovinska. Informácie o počtoch ekonomických migrantov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín, boli získané z oficiálnej evidencie Služby zamestnanosti Slovinska, kde sú tieto údaje zhromažďované na základe vydaných pracovných povolení.
13. Za **Španielsko** boli štatistické údaje získané z registra sociálneho zabezpečenia.
14. Za **Švédsko** boli štatistické údaje získané z pravidelných prieskumov pracovnej sily (AKU).
15. Štatistické údaje za **Spojené kráľovstvo** sa týkajú vysokokvalifikovaných pracovníkov a výskumných pracovníkov.

Diagram č. 1: Percentuálne rozdelenie pracovníkov z tretích krajín podľa hlavnej kategórie stupňa kvalifikácie, podľa priemeru všetkých dostupných rokov



Poznámky:

Za niektoré členské štáty údaje odrážajú zhrnutie vysokokvalifikovaných, kvalifikovaných a nízkokvalifikovaných pracovníkov

V **Slovenskej republike**¹⁴⁰ a **Spojenom kráľovstve** predstavovali vysokokvalifikovaní pracovníci najväčšiu skupinu pracovníkov; toto tiež platilo v roku 2004 na **Malte**. Vo

¹⁴⁰ V roku 2008 predstavovali kvalifikovaní pracovníci väčší počet migrantov než vysokokvalifikovaní pracovníci.

všeobecnosti mali **Nemecko, Taliansko, Španielsko a Spojené kráľovstvo** najväčšiu populáciu pracovných migrantov.

V období rokov 2006 až 2009 vysokokvalifikovaní pracovníci v **Nemecku, Írsku, na Malte**,¹⁴¹ v **Holandsku a Švédsku** tvorili druhú najväčšiu skupinu pracovných migrantov po kvalifikovaných pracovníkoch, zatiaľ čo v **Rakúsku, Belgicku, Francúzsku a Taliansku** boli druhou najväčšiu skupinou pracovných migrantov nízkokvalifikovaní pracovníci. Vo **Fínsku** boli od roku 2004 do roku 2006 druhou najpočetnejšou skupinou pracovných migrantov vysokokvalifikovaní pracovníci, pričom nízkokvalifikovaní pracovníci predstavovali druhú najväčšiu skupinu v roku 2007. V **Slovenskej republike** tvorili kvalifikovaní pracovníci v období rokov 2005 až 2007 druhú najväčšiu skupinu, pričom kvalifikovaní pracovníci tvorili druhú najväčšiu skupinu aj v **Spojenom kráľovstve** v období rokov 2004 až 2009.

5.2.1.2. *Analýza počtu pracovných migrantov podľa špecifických profesií*

Ako je možné vidieť v nasledujúcej [Tabuľka č. 6](#), v **Nemecku a Írsku** bolo desať alebo viac percent pracovníkov v sektore upratovacích a reštauračných služieb štátnymi príslušníkmi tretích krajín v každom z rokov 2004 až 2009. Toto platilo aj pre **Rakúsko**.¹⁴² Vo **Francúzsku** takmer 10% pracovníkov v tomto sektore boli migranti z tretích krajín. V **Írsku bolo** v období rokov 2004 až 2009 v priemere 22% pracovníkov v tomto sektore štátnymi príslušníkmi krajín EÚ.

¹⁴¹ V roku 2004 tvorili vysokokvalifikovaní pracovníci vyšší počet migrantov než kvalifikovaní pracovníci.

¹⁴² Kvôli chybám vzorky nebola za **Rakúsko** zahrnutá štatistika o niektorých špecifických profesiách podľa národnosti.

Tabuľka č. 6 (1): Podiel pracovníkov vo vybraných profesiách podľa členských štátov a rokov¹⁴³**Profesie: Pracovníci upratovacích a reštauračných služieb, zdravotnícki pracovníci (okrem zdravotných sestier), lekári, zdravotné sestry a pôrodné asistentky**

	Pracovníci upratovacích a reštauračných služieb (512)			Zdravotnícki pracovníci (okrem zdravotných sestier) (222)			Lekári (2221)			Zdravotné sestry a pôrodné asistentky (223)		
	Štátni príslušníci tretích krajín	Štátni príslušníci krajín EÚ	Domáci štátni príslušníci	Štátni príslušníci tretích krajín	Štátni príslušníci krajín EÚ	Domáci štátni príslušníci	Štátni príslušníci tretích krajín	Štátni príslušníci krajín EÚ	Domáci štátni príslušníci	Štátni príslušníci tretích krajín	Štátni príslušníci krajín EÚ	Domáci štátni príslušníci
Česká republika												
2004	0%	1%	99%				0%	3%	97%	0%	1%	99%
2005	1%	1%	99%				1%	3%	96%	0%	1%	99%
2006	1%	1%	98%				1%	4%	95%	0%	1%	99%
2007	1%	1%	98%				1%	7%	92%	0%	2%	98%
2008	1%	2%	97%				1%	8%	91%	0%	2%	98%
2009	1%	2%	97%				1%	6%	93%	0%	2%	98%
Nemecko												
2004	14%	21%	66%	0%	4%	96%						
2005												
2006	13%	9%	77%	1%	2%	97%						
2007	13%	9%	78%	1%	2%	96%						
2008	13%	9%	78%	2%	3%	96%						
2009	14%	9%	77%	2%	3%	94%						
Fínsko												
2004	3%	1%	96%				1%	1%	97%	0%	0%	100%
2005	3%	1%	95%				1%	2%	97%	0%	0%	100%
2006	4%	1%	95%				1%	2%	97%	0%	0%	100%
2007	4%	1%	94%				1%	2%	97%	0%	0%	100%
2008												
2009												
Francúzsko												
2004	7%	3%	90%									
2005	7%	3%	90%									
2006	6%	3%	91%									
2007	8%	2%	89%									
2008	10%	3%	87%									
2009												
Maďarsko*												
2004	51%	49%					28%	72%		29%	71%	
2005	79%	21%					30%	70%		34%	66%	
2006	82%	18%					34%	66%		20%	80%	
2007	88%	12%					8%	92%		31%	69%	
2008	97%	3%					36%	64%		100%	0%	
2009	89%	11%					38%	63%		33%	67%	

¹⁴³ Zdroj: Národné správy EMN, pričom percentá sú zaokrúhlené na najbližšie celé číslo

Súhrnná správa EMN: Saturovanie dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie

	Pracovníci upratovacích a reštauračných služieb (512)			Zdravotnícki pracovníci (okrem zdravotných sestier) (222)			Lekári (2221)			Zdravotné sestry a pôrodné asistentky (223)		
	Štátni príslušníci tretích krajín	Štátni príslušníci krajín EÚ	Domáci štátni príslušníci	Štátni príslušníci tretích krajín	Štátni príslušníci krajín EÚ	Domáci štátni príslušníci	Štátni príslušníci tretích krajín	Štátni príslušníci krajín EÚ	Domáci štátni príslušníci	Štátni príslušníci tretích krajín	Štátni príslušníci krajín EÚ	Domáci štátni príslušníci
Írsko												
2004	11%	9%	80%	15%	3%	82%				6%	3%	91%
2005	11%	14%	75%	10%	5%	85%				8%	3%	89%
2006	10%	18%	72%	11%	7%	82%				14%	4%	82%
2007	10%	23%	67%	11%	7%	81%				15%	4%	81%
2008	11%	24%	65%	18%	5%	77%				15%	5%	80%
2009	9%	23%	68%	13%	5%	82%				13%	4%	83%
Malta												
2004	4%	1%	95%				2%	0%	98%	0%	0%	100%
2005	3%	1%	96%				2%	1%	98%	0%	0%	100%
2006	6%	3%	91%				2%	1%	97%	0%	0%	100%
2007	6%	3%	91%				2%	1%	97%	1%	0%	99%
2008	7%	5%	89%				2%	1%	97%	1%	0%	98%
2009	5%	4%	91%				2%	1%	97%	1%	0%	98%
Slovinsko*												
2004												
2005	0%	100%					0%	100%				
2006	0%	100%					0%	100%				
2007	96%	4%					95%	5%				
2008	99%	1%					98%	2%				
2009	99%	1%					98%	2%				
Slovenská republika*												
2004	83%	17%					74%	26%		100%	0%	
2005	88%	12%					53%	47%		88%	13%	
2006	80%	20%					60%	40%		78%	22%	
2007	71%	29%					62%	38%		36%	64%	
2008	72%	28%					65%	35%		19%	81%	
2009	69%	31%					72%	28%		33%	67%	
Španielsko**												
2005	77%	23%	N.A.	97%	3%	N.A.	97%	3%	N.A.	85%	15%	N.A.
2006	84%	16%	N.A.	95%	5%	N.A.	95%	5%	N.A.	99%	1%	N.A.
2007	67%	33%	N.A.	99%	1%	N.A.	99%	1%	N.A.	82%	18%	N.A.
2008	70%	30%	N.A.	98%	2%	N.A.	98%	2%	N.A.	91%	9%	N.A.
2009	100%	N.A.	N.A.	100%	N.A.	N.A.	100%	N.A.	N.A.	100%	N.A.	N.A.
Spojené kráľovstvo												
2004	6%	5%	89%				14%	5%	81%	9%	2%	89%
2005	7%	6%	86%				17%	6%	77%	10%	3%	87%
2006	8%	6%	86%				19%	4%	77%	9%	3%	86%
2007	7%	7%	86%				16%	5%	79%	9%	3%	87%

Súhrnná správa EMN: Saturovanie dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie

	Pracovníci upratovacích a reštauračných služieb (512)			Zdravotnícki pracovníci (okrem zdravotných sestier) (222)			Lekári (2221)			Zdravotné sestry a pôrodné asistentky (223)		
	Štátni príslušníci tretích krajín	Štátni príslušníci krajín EÚ	Domáci štátni príslušníci	Štátni príslušníci tretích krajín	Štátni príslušníci krajín EÚ	Domáci štátni príslušníci	Štátni príslušníci tretích krajín	Štátni príslušníci krajín EÚ	Domáci štátni príslušníci	Štátni príslušníci tretích krajín	Štátni príslušníci krajín EÚ	Domáci štátni príslušníci
2008	9%	7%	83%				16%	5%	79%	10%	2%	88%
2009	9%	7%	84%				16%	5%	79%	9%	3%	88%

* Podiely zahŕňajú iba štátnych príslušníkov krajín EÚ a tretích krajín. ** Podiely zahŕňajú iba štátnych príslušníkov krajín EÚ-12 a tretích krajín.

Tabuľka č. 6(2): Podiel pracovníkov vo vybraných profesiách podľa členských štátov a rokov¹⁴⁴

Profesie: Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve a rybárstve, architekti, inžinieri a súvisiace profesie, učitelia, robotníci v baníctve, stavebníctve, výrobe a doprave

	Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve a rybárstve (61)			Architekti, inžinieri a súvisiace profesie (214)			Učitelia (23)			Robotníci v baníctve, stavebníctve, výrobe a doprave (93)		
	Štátni príslušníci tretích krajín	Štátni príslušníci krajín EÚ	Domáci štátni príslušníci	Štátni príslušníci tretích krajín	Štátni príslušníci krajín EÚ	Domáci štátni príslušníci	Štátni príslušníci tretích krajín	Štátni príslušníci krajín EÚ	Domáci štátni príslušníci	Štátni príslušníci tretích krajín	Štátni príslušníci krajín EÚ	Domáci štátni príslušníci
Česká republika												
2004	3%	2%	95%	0%	2%	98%	1%	0%	99%	3%	5%	92%
2005	4%	2%	94%	0%	2%	98%	0%	1%	99%	11%	4%	85%
2006	4%	2%	95%	1%	3%	97%	0%	1%	99%	13%	5%	82%
2007	3%	2%	95%	1%	4%	96%	1%	1%	98%	18%	8%	74%
2008	4%	3%	93%	1%	4%	94%	1%	1%	98%	25%	8%	66%
2009	3%	3%	94%	1%	3%	96%	1%	1%	98%	20%	10%	70%
Nemecko												
2004	4%	5%	90%	2%	5%	93%	2%	5%	94%	18%	69%	
2005												
2006	3%	2%	95%	3%	3%	94%	2%	3%	95%	5%	83%	
2007	4%	2%	95%	3%	3%	94%	2%	3%	95%	5%	82%	
2008	3%	2%	95%	3%	3%	94%	2%	3%	95%	5%	82%	
2009	3%	2%	95%	3%	3%	93%	3%	3%	94%	5%	83%	
Fínsko												
2004	0%	1%	99%	1%	1%	98%	1%	1%	98%	1%	98%	100%
2005	0%	1%	99%	1%	1%	98%	1%	1%	98%	1%	98%	100%
2006	1%	1%	98%	1%	1%	98%	1%	1%	98%	1%	98%	100%
2007	1%	1%	98%	1%	1%	98%	1%	1%	98%	1%	97%	100%
2008												
2009												
Francúzsko												
2004	3%	2%	95%	0%	4%	96%	0%	1%	99%	0%	93%	
2005	3%	2%	95%	0%	3%	97%				0%	94%	
2006	1%	2%	97%	0%	2%	98%				0%	93%	
2007	0%	2%	98%	0%	2%	98%	0%	1%	99%	0%	93%	
2008	2%	0%	98%	0%	2%	98%	0%	1%	99%	0%	94%	
2009												
Maďarsko*												
2004	9%	91%		63%	37%		40%	60%		96%		
2005	7%	93%		56%	44%		46%	54%		100%		
2006	10%	90%		65%	35%		50%	50%		90%		
2007	28%	72%		79%	21%		73%	27%		87%		
2008	51%	49%		86%	14%		98%	2%		79%		
2009	6%	94%		44%	56%		43%	57%		73%		

¹⁴⁴ Zdroj: Národné správy EMN, pričom percentá sú zaokrúhlené na najbližšie celé číslo.

Súhrnná správa EMN: Saturovanie dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie

	Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve a rybárstve (61)			Architekti, inžinieri a súvisiace profesie (214)			Učítelia (23)			Robotníci v baníctve, stavebníctve, výrobe a doprave (93)		
	Štátni príslušníci tretích krajín	Štátni príslušníci krajín EÚ	Domáci štátni príslušníci	Štátni príslušníci tretích krajín	Štátni príslušníci krajín EÚ	Domáci štátni príslušníci	Štátni príslušníci tretích krajín	Štátni príslušníci krajín EÚ	Domáci štátni príslušníci	Štátni príslušníci tretích krajín	Štátni príslušníci krajín EÚ	Domáci štátni príslušníci
Írsko												
2004	--	--	95%	--	8%	89%	2%	5%	93%	3%	6%	91%
2005	--	--	90%	5%	9%	87%	--	5%	94%	4%	12%	84%
2006	--	--	84%	5%	11%	85%	1%	5%	94%	4%	19%	77%
2007	--	--	83%	4%	11%	86%	2%	5%	93%	2%	25%	73%
2008	--	1%	81%	6%	11%	83%	2%	4%	94%	2%	23%	75%
2009	--	8%	84%	3%	10%	87%	1%	4%	95%	--	22%	76%
Malta												
2004	0%	1%	99%	2%	3%	94%	1%	1%	99%	0%	100%	100%
2005	0%	0%	99%	3%	3%	94%	1%	1%	99%	0%	100%	100%
2006	1%	0%	99%	4%	5%	91%	1%	1%	99%	0%	99%	100%
2007	1%	0%	98%	3%	3%	94%	0%	1%	99%	0%	99%	99%
2008	1%	1%	98%	3%	3%	95%	1%	1%	98%	0%	98%	98%
2009	1%	0%	99%	2%	2%	95%	0%	1%	99%	0%	98%	98%
Slovinsko*												
2004												
2005	0%	100%					0%	100%		100%		
2006	0%	100%					0%	100%		100%		
2007	94%	6%					77%	23%		2%		
2008	97%	3%					86%	14%		0%		
2009	97%	3%					87%	13%		0%		
Slovenská republika*												
2004	46%	54%		13%	87%		49%	51%		55%		
2005	58%	42%		12%	88%		46%	54%		74%		
2006	44%	56%		14%	86%		44%	56%		79%		
2007	47%	53%		19%	81%		44%	56%		94%		
2008	65%	35%		21%	79%		39%	61%		84%		
2009	54%	46%		20%	80%		43%	57%		79%		
Španielsko**												
2005	68%	32%	N.A.	94%	6%	N.A.	92%	8%	N.A.	71%	29%	N.A.
2006	71%	29%	N.A.	96%	4%	N.A.	94%	6%	N.A.	76%	24%	N.A.
2007	20%	80%	N.A.	95%	5%	N.A.	93%	7%	N.A.	62%	38%	N.A.
2008	11%	89%	N.A.	96%	4%	N.A.	96%	4%	N.A.	58%	42%	N.A.
2009	100%	N.A.	N.A.	100%	N.A.	N.A.	100%	N.A.	N.A.	100%	N.A.	N.A.
Spojené kráľovstvo												
2004	1%	1%	98%	3%	2%	95%	3%	3%	94%	2%	2%	95%
2005	1%	1%	98%	3%	3%	94%	3%	3%	94%	2%	3%	95%
2006	1%	1%	98%	3%	2%	95%	2%	3%	95%	2%	6%	92%

Súhrnná správa EMN: Saturovanie dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie

	Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve a rybárstve (61)			Architekti, inžinieri a súvisiace profesie (214)			Učítelia (23)			Robotníci v baníctve, stavebníctve, výrobe a doprave (93)		
	Štátni príslušníci tretích krajín	Štátni príslušníci krajín EÚ	Domáci štátni príslušníci	Štátni príslušníci tretích krajín	Štátni príslušníci krajín EÚ	Domáci štátni príslušníci	Štátni príslušníci tretích krajín	Štátni príslušníci krajín EÚ	Domáci štátni príslušníci	Štátni príslušníci tretích krajín	Štátni príslušníci krajín EÚ	Domáci štátni príslušníci
2007	1%	1%	98%	4%	2%	94%	3%	3%	94%	3%	6%	91%
2008	1%	1%	98%	4%	3%	93%	3%	3%	94%	4%	8%	88%
2009	1%	2%	97%	4%	3%	93%	3%	3%	94%	3%	8%	89%

* Podiely zahŕňajú iba štátnych príslušníkov krajín EÚ a tretích krajín. ** Podiely zahŕňajú iba štátnych príslušníkov krajín EÚ-12 a tretích krajín.

Poznámky:

1. Za **Českú republiku, Francúzsko, Nemecko, Spojené kráľovstvo** boli štatistické údaje získané z prieskumu pracovnej sily.
2. Za **Českú republiku** boli štatistické údaje získané z prieskumu pracovnej sily (domáci štátni príslušníci) a zo systému OK-prace, ktorý spravuje Ministerstvo práce a sociálnych vecí (štátni príslušníci krajín EÚ a tretích krajín)
3. Za **Fínsko, Maďarsko, Maltu, Slovenskú republiku, Slovinsko a Španielsko** sú ďalšie informácie o zdroji dostupné v národnej správe
4. Za **Maďarsko** boli štatistické údaje získané od Maďarského ústredného štatistického úradu
5. Za **Írsko** boli štatistické údaje získané zo štvrtročného národného prieskumu domácností, ktorý vykonáva Centrálny štatistický úrad
6. V prípade **Luxemburska** sa odhaduje, že iba cca 40% voľných pracovných miest je nahlasovaných Agentúre pre zamestnanosť. Toto sa pravdepodobne zmení s prebiehajúcou reformou Agentúry pre zamestnanosť.

Iba tri členské štáty (**Nemecko, Írsko a Španielsko**) poskytli údaje o pracovníkoch v sektore zdravotnej a sociálnej starostlivosti. Zatiaľ čo v **Nemecku** a **Španielsku** tvorili migranti z tretích krajín iba malé percento pracovnej sily v tomto sektore (r. 2004 až 2009), v **Írsku** v priemere 12% pracovníkov v tomto sektore pochádzalo z tretích krajín v období rokov 2004 až 2009. V **Rakúsku** je ošetrojúci personál najlepšie zachytený podľa ISCO-88 v kategórii 323 „neakademické ošetrovatelstvo a starostlivosť“. V tejto skupine malo v roku 2009 viac ako 11% všetkých pracovníkov cudzie občianstvo. Ostatné členské štáty poskytli údaje o lekároch, zdravotných sestrách a pôrodných asistentkách. V **Českej republike, Fínsku, Litve** a na **Malte** boli lekári zväčša domácimi štátnymi príslušníkmi (r. 2004 až 2009). Avšak v **Spojenom kráľovstve** lekári, ktorí boli štátnymi príslušníkmi tretích krajín, predstavovali 10% celkového počtu počas rokov 2004 až 2009. V **Írsku** v období rokov 2006 až 2009 viac ako 10% ošetrojúceho personálu pochádzalo z tretích krajín. Vo všetkých členských štátoch, ktoré poskytli údaje, boli v sektore kvalifikovaných pracovníkov poľnohospodárstva a rybárstva využívaní pracovní migranti iba minimálne. Medzi členské štáty, ktoré najviac využívali pracovných migrantov v tomto sektore, patrí **Česká republika** a **Nemecko**. Situácia je podobná v prípade architektov, inžinierov a učiteľov.

V **Rakúsku, Českej republike, Nemecku, Francúzsku a Španielsku** je počet migrantov z tretích krajín pracujúcich v sektore baníctva, stavebníctva, výroby a dopravy oveľa väčší ako podiel štátnych príslušníkov tretích krajín v iných sektoroch. V **Litve** sú pracovníci z tretích krajín v prevažnej miere (viac ako 80%) zamestnaní v sektore stavebníctva, dopravy a výroby. Najväčšou skupinou pracovníkov z tretích krajín sú vodiči (v r. 2007 – 42%, v r. 2008 – 35%, v r. 2009 – 32% všetkých pracovných povolení).

V **Slovinsku** v sektoroch kvalifikovaných pracovníkov poľnohospodárstva a rybárstva, učiteľskej profesie, baníctva, stavebníctva, výroby a dopravy, lekárov, upratovacích a reštauračných služieb boli štátni príslušníci tretích krajín oveľa viac zastúpení než štátni príslušníci krajín EÚ počas obdobia r. 2007 až 2009. V **Maďarsku** tvoria štátni príslušníci krajín EÚ väčšiu časť pracovnej sily v porovnaní s domácimi štátnymi príslušníkmi v sektore baníctva, stavebníctva, výroby a dopravy, v sektore kvalifikovaných pracovníkov poľnohospodárstva a rybárstva a v lekárskejších a ošetrovateľských profesiách, avšak migranti z tretích krajín tvoria väčšiu časť pracovnej sily v sektore upratovacích a reštauračných služieb a sektore architektúry a pri inžinierskych povoleniach.

Okrem vyššie uvedenej tabuľky je potrebné uviesť, že v roku 2009 bolo v **Taliansku** v priemere 21,5% pracovníkov v sektore upratovacích služieb štátnymi príslušníkmi krajín EÚ a tretích krajín (+1,4% od roku 2008); 8,4% v sektore reštauračných a hotelových služieb (-0,7% od roku 2008); 18,1% v sektore stavebníctva (-5,1% od roku 2008). V **Španielsku** boli najpočetnejšími profesiami pre štátnych príslušníkov krajín EÚ a tretích krajín, ktorí vstúpili do krajiny v období rokov 2005 až 2009, robotnícke profesie v baníctve, stavebníctve, výrobe a doprave a nekvalifikované profesie osobných upratovacích služieb a iný upratovací personál. Významnú časť tvorili aj nekvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve a rybárstve. Tieto tri skupiny profesií predstavovali 70% celkového prílevu cudzích pracovníkov v roku 2005 a 46% v roku 2007.

5.2.1.3. *Analýza počtu pracovných migrantov podľa prvých desiatich národností*

Ako je možné vidieť v [Tabuľka č. 7](#), údaje o počtoch pracovných migrantov z hlavných tretích krajín boli poskytnuté za roky 2004 a 2009 za **Rakúsko, Bulharsko, Českú republiku, Nemecko, Maďarsko, Litvu, Luxembursko, Maltu, Slovenskú republiku, Španielsko a Spojené kráľovstvo**; za roky 2004 a 2008 za **Fínsko**; za roky 2005 a 2009 za **Slovinsko** a za rok 2006 iba za **Írsko**. Aby bolo údaje možné ľahšie porovnať, do tabuliek boli vybrané roky 2004 a 2009 za účelom demonštrovať zmeny, ku ktorým v členských štátoch počas tohto päťročného obdobia došlo. V prípadoch, kedy štatistické údaje za tieto roky neboli k dispozícii, boli za dotknuté členské štáty vybrané iné roky.

Ruská federácia tvorila jednu z desiatich najväčších skupín pracovných migrantov z tretích krajín vo väčšine členských štátov, ktoré poskytli údaje. V roku 2004 boli štátni príslušníci Ruskej federácie najväčšou skupinou pracovných migrantov z tretích krajín vo **Fínsku**, kde

predstavovali 36% (6 759) celkovej populácie štátnych príslušníkov tretích krajín v roku 2004 a 30% (9 601) v roku 2009. Štátni príslušníci Ukrajiny boli v roku 2004 najviac zastúpenou národnostnou skupinou z celkového počtu štátnych príslušníkov tretích krajín pracujúcich v **Českej republike, Maďarsku, Litve a Slovenskej republike**. V **Českej republike** tvorili v roku 2004 najväčšiu väčšinu všetkých štátnych príslušníkov tretích krajín, pričom, a to v počte 22 398 pracovníkov (68% z celkového počtu) a 57 466 pracovníkom v roku 2009 (63%). V **Maďarsku** v roku 2004 tiež tvorili významnú väčšinu (8 821 resp. 58% z celkového počtu tretích krajín), hoci ich počet klesol na 7 590 (37%) v roku 2009.

V roku 2009 prvých desať národností migrantov v **Rakúsku** predstavovalo 76% všetkých cudzích štátnych príslušníkov v pracovnej sile, i keď kvalifikačná skladba pracovníkov sa značne líšila podľa krajín pôvodu. Medzi prvých desať tretích krajín patrilo Srbsko a Čierna hora, Bosna a Hercegovina, Turecko a Chorvátsko.

V **Slovinsku** pracovní migranti z bývalej Juhoslávie (Bosna a Hercegovina, Srbsko a Čierna hora, Chorvátsko a Macedónsko) tvorili spolu 95% všetkých pracovníkov z tretích krajín v tomto členskom štáte v rokoch 2004 a 2009. Obdobne v **Luxembursku** boli Srbsko, bývalá Juhoslávia a Kapverdy tromi najvýznamnejšími krajinami pôvodu v rokoch 2004 a 2009, hoci spolu tvorili iba 18% všetkých tretích krajín v roku 2009. Pracovní migranti z Bosny a Hercegoviny boli tiež jednou z desiatich najpočetnejších skupín na **Malte**, i keď predstavovali iba 6% (99) všetkých štátnych príslušníkov tretích krajín v tomto členskom štáte v roku 2004 a 4% (123) v roku 2009.

Štátni príslušníci Turecka boli medzi najviac zastúpenými národnosťami v pracovnej sile v **Bulharsku** (v r. 2004 a 2009), **Fínsku** (v r. 2004 a 2008), **Litve** a na **Malte** (v r. 2004 a 2009) a v **Maďarsku** (iba v r. 2009). Napríklad, títo štátni príslušníci boli najvýznamnejšou národnosťou v **Bulharsku**, kde predstavovali viac ako 30% (191) z celkovej pracovnej sily z tretích krajín v roku 2004 a 53% (367) v roku 2009. Vo **Fínsku** v roku 2004 pracovalo 881 tureckých štátnych príslušníkov (5% z celkového počtu), pričom sa ich počet zvýšil na 1 529 v roku 2009 (5%). V **Nemecku** počet zárobkovo činných osôb z tretích krajín stúpol z 1 901 000 v roku 2004 na 1 937 000 v roku 2009, pričom tureckí štátni príslušníci predstavovali najväčšiu skupinu štátnych príslušníkov tretích krajín (672 000 tureckých štátnych príslušníkov).

Okrem informácií uvedených v [Tabuľka č. 7](#) je potrebné poznamenať, že v **Belgicku** boli medzi desiatimi najvýznamnejšími národnosťami v období rokov 2005 až 2008 uvedené iba dve tretie krajiny, a to Turecko a Maroko. Vo **Francúzsku** väčšina pracovníkov z tretích krajín pochádzala z Turecka a severnej Afriky, pričom Alžírsko, Maroko a Tunisko predstavovali 28% štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí pracovali v tomto členskom štáte v roku 2008.

Z ázijského kontinentu boli čínski štátni príslušníci medzi desiatimi najväčšími národnostnými skupinami vo všetkých členských štátoch. Vo **Fínsku**, na **Malte** a v **Maďarsku** (v r. 2009) boli druhou najviac zastúpenou národnosťou a treťou najviac zastúpenou v **Írsku** v roku 2006. Okrem štatistických údajov obsiahnutých vo vyššie uvedenej tabuľke je potrebné uviesť, že **Holandsko** zaznamenalo nárast počtu štátnych príslušníkov Číny v období rokov 2007 až 2009, pričom títo čínski štátni príslušníci tvorili 38% všetkých rezidenčných povolení, ktoré boli udelené na vykonávanie práce ako „zamestnanec“ v roku 2009 v porovnaní s 13% v roku 2007.

Štátni príslušníci tretích krajín pochádzajúci z Mongolska, Thajska, Japonska a Indie tiež figurovali medzi prvými piatimi skupinami migrantov z tretích krajín v **Českej republike**, **Fínsku**, **Maďarsku**, **Malte**, **Slovenskej republike** a **Spojenom kráľovstve**. V **Spojenom kráľovstve** predstavovali občania Indie 9% (77 162) celkového počtu pracovníkov z tretích krajín v roku 2004, pričom sa ich počet zvýšil na 13% (156 875) tejto pracovnej sily v roku 2009.

V **Írsku** boli štátni príslušníci Filipín najpočetnejšou národnosťou z krajín mimo EÚ v roku 2006, pričom po nich nasledovali migranti z Indie, Číny, Nigérie a USA. Migranti z Filipín, Indie a Eritrei boli tiež v značnej miere zastúpení na **Malte** v roku 2009 a Lýbijčania tvorili jednu z najväčších skupín v roku 2004. Austrálčania boli tiež početnou skupinou v **Spojenom kráľovstve** v rokoch 2004 a 2009, pričom táto národnosť predstavovala 7% (60 249) celkovej pracovnej sily z tretích krajín v roku 2004 a 5% (61 271) v roku 2009.

Z Južnej Ameriky boli medzi desiatimi najvýznamnejším krajinami pôvodu v **Španielsku** v rokoch 2005 a 2009 štátni príslušníci Ekvádora, Kolumbie, Argentíny a Bolívie, pričom Ekvádorčania predstavovali v roku 2005 22% a v roku 2009 16% z celkového počtu pracovníkov z tretích krajín. Navyše občania Maroka predstavovali takmer 20% z celkového

počtu pracovníkov z tretích krajín v období rokov 2005 až 2009. Mimo uvedenej tabuľky je potrebné uviesť, že v **Portugalsku** pracovníci z Brazílie v roku 2008 predstavovali 28,2% z celkového počtu pracovníkov z tretích krajín. Z celkového počtu pracovníkov z Brazílie drvivá väčšina (95%) pracovala ako platený robotníci so základným vzdelaním.

V **Holandsku** boli v rokoch 2007 až 2009 okrem Číny významnou krajinou pôvodu aj Spojené štáty americké, i keď ich počet klesol zo 14% na 9% rezidenčných povolení, ktoré boli v rokoch 2008 a 2009 udelené na vykonávanie zamestnaneckej práce. Iní štátni príslušníci tretích krajín, ktorí tvorili väčšinu v členských štátoch, pochádzali z Moldavska (v **Českej republike** a **Litve**) a z **Bulharska** a Rumunska (v **Litve** and **Slovinsku**), keďže v roku 2004 – pred ich pristúpením k EÚ – boli tieto krajiny určené ako tretie krajiny.

Pokiaľ ide o členské štáty EÚ-2, medzi prvými desiatimi národnosťami v roku 2009 figurovali okrem štátnych príslušníkov Turecka, Ukrajiny a Ruskej federácie, ktorí boli v roku 2004 početnou skupinou v **Bulharsku**, aj štátni príslušníci USA (7%) a Indie (5%).

Tabuľka č. 7: Podiel pracovníkov z tretích krajín v rôznych členských štátoch podľa hlavných krajín štátnej príslušnosti v r. 2004 a 2009¹⁴⁵

		Rok			Rok			Rok			Rok
RAKÚSKO		2004			2009	LITVA		2004			2009
Srbsko a Čierna hora	57 920	25%	Srbsko a Čierna hora	51 429	21%	Čína	276	23%	Bielorusko	597	41%
Bosna a Hercegovina	53 724	23%	Bosna a Hercegovina	47 389	20%	Bielorusko	192	20%	Ukrajina	669	27%
Turecko	40 004	17%	Turecko	38 965	16%	Ruská federácia	124	13%	Čína	103	9%
Chorvátsko	31 142	14%	Chorvátsko	34 980	14%	Ukrajina	121	11%	Ruská federácia	218	6%
						USA	14	8%	Moldavsko	55	4%
						Bulharsko	13	7%	Turecko	87	3%
						Kazachstan	53	3%	Gruzínsko	37	2%
						Turecko	39	3%	USA	550	1%
						Arménsko	14	3%	India	11	1%
						Lotyšsko	11	2%	Uzbekistan	11	0%
Tretie krajiny spolu	230 117		Tretie krajiny spolu	242 229		Tretie krajiny spolu	533		Tretie krajiny spolu	1 533	
BULHARSKO		2004			2009	LUXEMBURSKO		2004			2009
Turecko	191	30%	Turecko	367	53%	bývalá Juhoslávia	977	17%	bývalá Juhoslávia	1 255	15%
Ukrajina	36	6%	Vietnam	50	7%	Bosna	873	15%	Kapverdy	1 155	13%
Srbsko a Čierna hora	30	5%	Ruská federácia	48	7%	Srbsko	862	15%	Srbsko	1 107	13%
Ruská federácia	28	5%	USA	48	7%	Kapverdy	815	14%	Bosna	994	12%
Bielorusko	17	3%	India	32	5%	USA	421	7%	USA	556	7%
			Ukrajina	28	4%	Čína	372	6%	Čína	552	6%
			Srbsko	24	3%	Švajčiarsko	213	4%	Brazília	539	6%
			Brazília	15	2%	Brazília	208	4%	Maroko	383	5%
			Macedónsko	13	2%	Maroko	208	4%	Ruská federácia	317	4%
			Čína	7	1%	Ruská federácia	135	2%	Švajčiarsko	273	3%
Tretie krajiny spolu	622		Tretie krajiny spolu	692		Tretie krajiny spolu	5 084		Tretie krajiny spolu	7 131	

¹⁴⁵ Roky 2004 a 2009 boli vybrané, aby bolo možné vykonať porovnanie po analýze štatistických údajov.

Súhrnná správa EMN: Saturovanie dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie

ČESKÁ REPUBLIKA		2004			2009	MALTA		2004			2009
Ukrajina	22 398	68%	Ukrajina	57 466	63%	Srbsko a Čierna hora	241	14%	Srbsko a Čierna hora	367	11%
Mongolsko	1 585	5%	Moldavsko	5 704	6%	Čína	237	14%	Čína	339	10%
Moldavsko	1 483	4%	Mongolsko	4 205	5%	Líbya	141	8%	Filipíny	331	10%
USA	1 160	4%	Vietnam	3 670	4%	India	138	8%	India	198	6%
Ruská federácia	1 078	3%	Ruská federácia	3 609	4%	Ruská federácia	129	7%	Eritrea	163	5%
Bielorusko	815	2%	Uzbekistan	1 972	2%	Bosna a Hercegovina	99	6%	Ruská federácia	148	4%
Japonsko	528	2%	USA	1 647	2%	Filipíny	74	4%	Turecko	125	4%
Macedónsko	405	1%	Čína	1 356	1%	Juhoslávia	65	4%	Bosna a Hercegovina	123	4%
Čína	322	1%	Bielorusko	1 235	1%	Turecko	64	4%	Líbya	111	3%
Severná Kórea	285	1%	Macedónsko	946	1%	Ukrajina	49	3%	Somálsko	98	3%
Tretie krajiny spolu	33 037		Tretie krajiny spolu	91 565		Tretie krajiny spolu	1 735		Tretie krajiny spolu	3 369	
FÍNSKO		2004			2008	SLOVINSKO		2005			2009
Ruská federácia	6 759	36%	Ruská federácia	9 601	30%	Bosna a Hercegovina	21 372	51%	Bosna a Hercegovina	38 957	50%
Čína	930	5%	Čína	1 975	6%	Srbsko a Čierna hora	7 873	19%	Srbsko a Čierna hora	19 575	25%
Turecko	881	5%	Thajsko	1 540	5%	Chorvátsko	6 884	16%	Chorvátsko	8 206	11%
Spojené štáty	785	4%	Turecko	1 529	5%	Macedónsko	3 941	9%	Macedónsko	7 145	9%
Thajsko	704	4%	India	1 190	4%	Ukrajina	762	2%	Ukrajina	1 101	1%
India	600	3%	Spojené štáty	934	3%	Čína	263	1%	Čína	775	1%
bývalé Srbsko a Čierna hora	508	3%	Ukrajina	825	3%	Ruská federácia	221	1%	Ruská federácia	435	1%
Somálsko	434	2%	bývalé Srbsko a Čierna hora	733	2%	Rumunsko	143	0%	Moldavsko	217	0%
Bosna a Hercegovina	433	2%	Vietnam	722	2%	Moldavsko	128	0%	Dominikánska republika	193	0%
Vietnam	375	2%	Bosna a Hercegovina	637	2%	Bulharsko	91	0%	Thajsko	168	0%
Tretie krajiny spolu	18 859			31 983		Tretie krajiny spolu	42 301			77 908	
NEMECKO		2004			2009	SLOVENSKÁ REPUBLIKA		2004			2009
Turecko	684 000	36%	Turecko	672 000	35%	Ukrajina	350	27%	Ukrajina	955	22%
Chorvátsko	159 000	8%	Chorvátsko	155 000	8%	USA	197	15%	Južná Kórea	571	13%
Srbsko a Čierna	133 000	7%	Bosna a	105 000	5%	Južná Kórea	91	7%	Vietnam	385	9%

Súhrnná správa EMN: Saturovanie dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie

hora			Hercegovina								
Bosna a Hercegovina	95 000	5%	Ruská federácia	104 000	5%	Ruská federácia	68	5%	USA	275	6%
			Srbsko	98 000	5%	Japonsko	41	3%	Srbsko	237	6%
			Kosovo	71 000	4%	Čína	36	3%	Ruská federácia	198	5%
			Ukrajina	57 000	3%	Srbsko	23	2%	Japonsko	130	3%
			USA	51 000	3%	Macedónsko	6	0%	Čína	119	3%
						Thajsko	3	0%	Thajsko	89	2%
						Vietnam	2	0%	Macedónsko	70	2%
Tretie krajiny spolu	1 901 000		Tretie krajiny spolu	1 937 000		Tretie krajiny spolu	1 292		Tretie krajiny spolu	4 306	
MAĎARSKO		2004			2009	ŠPANIELSKO		2005			2009
Ukrajina	8 821	54%	Ukrajina	7 590	37%	Ekvádor	270 326	22%	Maroko	219 419	19%
Srbsko	1 082	7%	Čína	3 264	16%	Maroko	239 941	20%	Ekvádor	180 445	16%
Čína	894	5%	Srbsko	2 403	12%	Kolumbia	130 173	11%	Kolumbia	113 652	10%
Mongolsko	655	4%	Mongolsko	1 055	5%	Peru	60 139	5%	Čína	74 826	6%
Japonsko	431	3%	Japonsko	815	4%	Čína	53 776	4%	Peru	70 946	6%
USA	285	2%	Vietnam	783	4%	Argentína	53 438	4%	Bolívia	69 955	6%
Thajsko	194	1%	Thajsko	666	3%	Bolívia	43 990	4%	Argentína	46 122	4%
Vietnam	189	1%	Turecko	475	2%	Ukrajina	36 839	3%	Ukrajina	32 983	3%
India	189	1%	USA	463	2%	Dominikánska republika	25 317	2%	Dominikánska republika	30 757	3%
Rusko	178	1%	India	401	2%	Kuba	20 435	2%	Brazília	23 678	2%
Tretie krajiny spolu	16 320		Tretie krajiny spolu	20 580		Tretie krajiny spolu	1 205 383		Tretie krajiny spolu	1 156 535	

Súhrnná správa EMN: Saturovanie dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie

ÍRSKO		2004			2006	SPOJENÉ KRÁĽOVSTVO		2004			2009
Filipíny		-	Filipíny	6 807	11%	India	77 162	9%	India	156 875	13%
India		-	India	5 046	8%	Austrália	60 249	7%	Juhoafrická republika	80 879	7%
Čína		-	Čína	4 705	8%	Juhoafrická republika	56 415	6%	Spojené štáty	66 359	6%
Nigéria		-	Nigéria	4 682	8%	Spojené štáty	56 274	6%	Pakistan	62 987	5%
USA		-	USA	4 594	7%	Filipíny	31 129	3%	Austrália	61 271	5%
Juhoafrická republika		-	Juhoafrická republika	3 124	5%	Kolumbia	29 370	3%	Filipíny	58 159	5%
Brazília		-	Brazília	2 796	5%	Zimbabwe	28 101	3%	Nigéria	53 182	5%
Austrália		-	Austrália	2 752	4%	Nový Zéland	26 446	3%	Zimbabwe	40 414	3%
Ruská federácia		-	Ruská federácia	2 548	4%	Pakistan	25 883	3%	Hong Kong + Čína	34 151	3%
Pakistan		-	Pakistan	1 905	3%	Irán	25 731	3%	Nový Zéland	33 664	3%
Tretie krajiny spolu		-	Tretie krajiny spolu	61 327		Tretie krajiny spolu	905 124		Tretie krajiny spolu	1 163 736	

Zdroj: Národné správy národných kontaktných bodov EMN

Poznámky:

1. Za **Nemecko** a **Spojené kráľovstvo** boli štatistické údaje získané z prieskumu pracovnej sily
2. Za **Českú republiku** boli štatistické údaje získané zo systému OK-prace, ktorý spravuje Ministerstvo práce a sociálnych vecí a štatistický úrad
3. Za **Fínsko** boli štatistické údaje získané zo Štatistiky Fínsko
4. Za **Maďarsko** boli štatistické údaje získané od Úradu pre prisťahovalectvo a štátnu príslušnosť (OIN)
5. Za **Írsko** boli štatistické údaje získané zo sčítania ľudu v roku 2006, ktoré vykonal Centrálny štatistický úrad
6. Za **Bulharsko, Maďarsko** a **Litvu** sú ďalšie informácie o štatistických zdrojoch k dispozícii v národných správach
7. Za **Litvu** boli štatistické údaje získané od Litovskej burzy práce
8. Za **Luxembursko** boli štatistické údaje získané od Všeobecného inšpektorátu sociálneho zabezpečenia (IGSS). Upozorňujeme na to, že niekoľko ľudí nemá uvedenú štátnu príslušnosť v štatistických údajoch IGSS a nevieme prečo (214 osôb v r. 2004 a 486 osôb v r. 2009). Okrem toho neexistuje žiadne pravidlo pre IGSS o tom, ako vyznačiť tú skutočnosť, že osoba má viac ako iba jednu štátnu príslušnosť.
9. Za **Malto** boli štatistické údaje získané z údajov na základe prijímacích formulárov Agentúry pre zamestnanosť a vzdelávanie.
10. Za **Slovinsko** boli štatistické údaje získané od Služby zamestnanosti Slovinska
11. Za **Slovenskú republiku** boli štatistické údaje získané z Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny
12. Za **Španielsko** boli štatistické údaje získané z registra sociálneho zabezpečenia. Štatistické údaje sa týkajú všetkých pracovníkov, ktorí vstúpili do systému sociálneho zabezpečenia a sú v ňom zaevidovaní ako zamestnanci k 31. decembru každého roka.

5.2.2 *Analýza prílevu pracovných migrantov podľa kategórií kvalifikácie*¹⁴⁶

Táto podkapitola poskytuje analýzu prílevu pracovných migrantov podľa stupňa kvalifikácie ako aj podľa krajiny pôvodu. Údaje o príleve pracovných migrantov poskytl **Belgicko, Česká republika, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko,**¹⁴⁷ **Maďarsko, Írsko, Litva, Luxembursko, Malta, Poľsko, Slovenská republika, Slovinsko, Španielsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo.** Údaje boli členené podľa toho, či bol migrant vo všetkých členských štátoch štátnym príslušníkom tretej krajiny alebo štátnym príslušníkom EÚ, s výnimkou **Maďarska** (r. 2008), **Írska,**¹⁴⁸ **Slovinska** (r. 2004 až 2005), a **Litvy a Švédska** (r. 2004 až 2009).

Štatistické údaje o vysokokvalifikovaných, kvalifikovaných a nízkokvalifikovaných pracovníkoch neboli niekoľko rokov dostupné v **Belgicku, Nemecku, Fínsku, Írsku a Švédsku.** Dátové súbory boli tiež neúplné za rôzne kategórie kvalifikácie vo **Francúzsku a Litve.** **Estónsko a Litva** poskytl iba údaje o celkovom príleve migrantov z tretích krajín (t.j. chýbajú údaje o štátnych príslušníkoch EÚ) za roky 2004 až 2009. Údaje o príleve výskumných pracovníkov boli k dispozícii iba za **Francúzsko, Nemecko, Maltu a Slovenskú republiku** (r. 2004 až 2009), **Českú republiku** (r. 2007 až 2009), **Fínsko** (r. 2004 až 2007), **Litvu** (r. 2008 až 2009), **Španielsko** (r. 2005 až 2009) a **Švédsko** (r. 2009). Údaje o príleve sezónnych pracovníkov boli k dispozícii iba za **Českú republiku a Maďarsko** (r. 2004 až 2009), **Francúzsko** (r. 2008 až 2009), **Litvu** (r. 2008 až 2009), **Švédsko** (r. 2009), **Slovinsko** (r. 2007 až 2009) a **Španielsko** (r. 2005 až 2009).

V **Českej republike, Maďarsku, Slovinsku a Slovenskej republike** boli údaje o príleve pracovníkov veľmi podobné údajom o počte pracovníkov. V prípade **Slovenskej republiky** sa zdá, že to súvisí so skutočnosťou, že pracovné povolenia sú vydávané iba na obmedzenú dobu a z tohto dôvodu sú migranti povinní opätovne požiadať o povolenie na pobyt a prácu, pričom toto sa eviduje ako nový vstup pracovníka. V **Maďarsku** boli, napríklad, údaje o vysokokvalifikovaných migrantoch veľmi podobné počtu 2 375 pracovníkov z tretích krajín, ktorí vstúpili do tohto členského štátu v roku 2009, keď to porovnáme s počtom 2 246.

¹⁴⁶ Štatistické informácie o príleve pracovných migrantov predstavujú celkový počet štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa počas referenčného obdobia prisťahovali (mínus emigranti). V závislosti na členskom štáte tieto prílevy predstavujú skutočne zaevidované prílevy, hoci v niektorých prípadoch ide o odhady.

¹⁴⁷ **Nemecko** poskytlo iba údaje o príleve štátnych príslušníkov tretích krajín, keďže stupeň kvalifikácie štátnych príslušníkov EÚ neeviduje.

¹⁴⁸ V **Írsku** bolo možné identifikovať iba štátnych príslušníkov krajín mimo EHP a štátnych príslušníkov krajín EÚ-2.

V **Nemecku** sa právny základ pre prijatie štátnych príslušníkov tretích krajín počas posledných rokov niekoľkokrát zmenil. V dôsledku toho sú niektoré časti údajov o príleve a odleve pracovných migrantov nekonzistentné. V **Írsku** sa v tokových údajoch namiesto kvalifikácie používa výška ročného platu.¹⁴⁹ Údaje o platoch nie sú dostupné pred rokom 2007. **Francúzsko, Nemecko, Maďarsko, Írsko, Luxembursko, Slovinsko a Španielsko** uviedli kategóriu kvalifikácie ako „neznámu“ pre prichádzajúcich migrantov, ktorých kvalifikácie bola neznáma. V **Luxembursku** je „neznáma“ kategória veľmi významná a predstavuje 80% všetkých zaevidovaných osôb v systéme sociálneho zabezpečenia v roku 2004 a 20% v roku 2009.

V **Belgicku a Fínsku** bol, podobne ako v prípade údajov poskytnutých o počte pracovných migrantov v týchto členských štátoch, prílev migrantov z tretích krajín trvale vyšší v prípade kvalifikovaných pracovníkov, po ktorých nasledovali vysokokvalifikovaní pracovníci. Rovnako v **Českej republike a Maďarsku** bol, podobne ako v prípade údajov o počte pracovných migrantov v týchto členských štátoch, prílev pracovných migrantov vyšší pre kategóriu kvalifikovaných pracovníkov, po ktorých nasledovali nízkokvalifikovaní pracovníci. V **Slovenskej republike** bol, podobne ako v prípade údajov o počte, prílev vysokokvalifikovaných pracovníkov vyšší ako prílev kvalifikovaných a nízkokvalifikovaných pracovníkov. V **Spojenom kráľovstve** boli vysokokvalifikovaní pracovníci silno zastúpení v príleve migrantov z tretích krajín, podobne ako v prípade počtu pracovných migrantov.

V **Slovinsku** sa údaje o príleve pracovníkov z tretích krajín líšia od údajov o počte v tom, že podľa tokových údajov sú kvalifikovaní pracovníci najväčšou skupinou prichádzajúcich migrantov po migrantoch s „neznámou“ kvalifikáciou. Na **Malte** sa, podobne ako v prípade údajov o počtoch, počet štátnych príslušníkov EÚ a tretích krajín každý rok líši v podiele zastupujúcom každý stupeň kvalifikácie. Napr., v roku 2004 tvorili vysokokvalifikovaní pracovníci z krajín EÚ a tretích krajín najväčšiu skupinu prichádzajúcich migrantov, ale v roku 2008, zatiaľ čo to platilo pre občanov EÚ, boli migranti z tretích krajiny zväčša kvalifikovanými pracovníkmi.

Okrem štatistických údajov členských štátov, ktoré sú uvedené v

¹⁴⁹ Administratívna evidencia o pridelených pracovných povoleniach

[Tabuľka č. 8](#) uvádza, že v **Rakúsku** v roku 2008 bolo 21 200 povolení na pobyt vydaných prisťahovalcom z tretích krajín, z toho 15 400 povolení bolo vydaných usídlencom.¹⁵⁰ Z počtu 15 400 povolení vydaných pre nových usídlencov bolo takmer 50% vydaných na základe kvóty pre vysokokvalifikovaných pracovníkov alebo pre rodinného príslušníka občana tretej krajiny, ktorý sa v tomto členskom štáte usídlil bez kvóty. Čo sa týka novo vydaných povolení na dočasný pobyt, väčšina z 5 900 povolení, ktoré boli vydané v roku 2008, boli pre štátnych príslušníkov tretích krajín dočasne pracujúcich v Rakúsku. V **Bulharsku** bolo v roku 2009 štátnym príslušníkom tretích krajín vydaných 692 pracovných povolení. To predstavuje pokles z počtu 1 452 pracovných povolení vydaných v roku 2008. Z hľadiska stupňa kvalifikácie bol v roku 2009 najväčší počet pracovných povolení vydaný nízkokvalifikovaným pracovníkom (286). Pokiaľ ide o počet kvalifikovaných pracovníkov, ktorí vstúpili do tohto členského štátu, ich počet klesol z 864 (v r. 2008) na 188 (v r. 2009).

Tabuľka č. 8: Prílev pracovných migrantov do zamestnanosti podľa hlavnej kategórie stupňa kvalifikácie, členských štátov a rokov

Členský štát	Kvalifikácia	Údaje	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Belgicko	Vysokokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín				3 124	3 577	3 137
		Príslušníci EÚ				7 333	9 374	15 463
	Kvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín				7 752	9 836	8 058
		Príslušníci EÚ				108 035	164 373	152 860
	Nízkokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín				248	393	354
		Príslušníci EÚ				3 555	6 253	5 654
Príslušníci tretích krajín celkom						11 124	13 806	11 549
Príslušníci EÚ celkom						118 923	180 000	173 977
Česká republika	Vysokokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	5 684	5 743	5 987	7 225	10 459	7 500
		Príslušníci EÚ	9 625	9 490	17 222	18 860	18 557	13 282
	Kvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	18 044	19 207	20 987	36 713	58 070	18 561
		Príslušníci EÚ	43 174	53 022	83 545	89 786	82 059	48 327
	Nízkokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	13 142	22 873	26 388	44 158	70 979	44 756
		Príslušníci EÚ	13 945	24 261	37 579	49 941	49 239	28 642
Príslušníci tretích krajín celkom			36 870	47 823	53 362	88 096	139 508	70 817
Príslušníci EÚ celkom			66 744	86 773	138 346	158 587	149 855	90 251
Nemecko	Vysokokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín				151	221	311
		Príslušníci EÚ						

¹⁵⁰ Tokové údaje o migrantoch v **Rakúsku** sa týkajú počtu povolení na usadenie sa a povolení na pobyt, ktoré boli udelené štátnym príslušníkom tretích krajín.

Súhrnná správa EMN: Saturevanie dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie

Členský štát	Kvalifikácia	Údaje	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	Kvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín						14 816
		Príslušníci EÚ						
	Nízkokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín						8 405
		Príslušníci EÚ						
	Neznáme	Príslušníci tretích krajín				29 652	30 380	2 856
		Príslušníci EÚ						
Príslušníci tretích krajín celkom						29 803	30 601	26 388
Príslušníci EÚ celkom								
Estónsko	Vysokokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín						
		Príslušníci EÚ						
	Kvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín						
		Príslušníci EÚ						
	Nízkokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín						
		Príslušníci EÚ						
Príslušníci tretích krajín celkom			2 985	2 935	3 347	3 049	2 542	1 795
Príslušníci EÚ celkom								

Členský štát	Kvalifikácia	Údaje	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Fínsko	Vysokokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	477	507	623	760		
		Príslušníci EÚ	608	621	658	780		
	Kvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	413	624	639	1 043		
		Príslušníci EÚ	826	908	1 167	1 609		
	Nízkokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	408	546	703	1 117		
		Príslušníci EÚ	359	421	686	932		
Príslušníci tretích krajín celkom			1 298	1 677	1 965	2 920		
Príslušníci EÚ celkom			1 793	1 950	2 511	3 321		
Francúzsko	Vysokokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	917	981	1 111	1 254	3 124	3 953
		Príslušníci EÚ	72	88	78	50	25	13
	Kvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín						
		Príslušníci EÚ						
	Nízkokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín						
		Príslušníci EÚ						
	Neznáme	Príslušníci tretích krajín	5 732	5 486	5 478	5 379	9 766	8 839
		Príslušníci EÚ	1 220	1 617	2 009	5 468	5 878	3 929
Príslušníci tretích krajín celkom			6 649	6 467	6 589	6 633	12 890	12 792
Príslušníci EÚ celkom			1 292	1 705	2 087	5 518	5 903	3 942
Maďarsko	Vysokokvalifikovaní	Príslušníci	1 271	2 181	2 612	2 387	2 375	1 271

Súhrnná správa EMN: Saturevanie dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie

		tretích krajín						
		Príslušníci EÚ	1 227	2 058	2 049	1 370		1 227
	Kvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	4 277	5 512	6 052	6 182	6 174	4 277
		Príslušníci EÚ	8 402	8 839	8 078	4 591		8 402
	Nízkokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	5 434	6 711	7 021	6 843	7 191	5 434
		Príslušníci EÚ	19 700	23 559	22 072	13 769		19 700
	Neznáme	Príslušníci tretích krajín	6 172	814	1 500	1 651	1 849	6 172
		Príslušníci EÚ	31 945	20 496	19 528	17 530	24 217	31 945
Príslušníci tretích krajín celkom			17 154	15 218	17 185	17 063	17 589	17 154
Príslušníci EÚ celkom			61 274	54 952	51 727	37 260	24 217	61 274
Írsko	Vysokokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín				645	643	311
		Príslušníci EÚ-2				4	8	3
	Kvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín				4 113	3 787	1 763
		Príslušníci EÚ-2				65	99	55
	Nízkokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín				2 791	3 361	1 268
		Príslušníci EÚ-2				46	38	146
	Neznáme	Príslušníci tretích krajín	10 118	7 317	7 082	1 862	21	3
		Príslušníci EÚ-2	300	315	226	19		
Príslušníci tretích krajín celkom			10 118	7 317	7 082	9 411	7 812	3 345
Príslušníci EÚ-2 celkom			300	315	226	134	145	204

Členský štát	Kvalifikácia	Údaje	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Litva	Vysokokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	250	314	263	261	295	301
		Príslušníci EÚ						
	Kvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	303	715	2 099	3 957	4 939	1 232
		Príslušníci EÚ						
	Nízkokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín			1			
		Príslušníci EÚ						
Príslušníci tretích krajín celkom			553	1 029	2 362	4 218	5 234	1 533
Príslušníci EÚ celkom								
Malta	Vysokokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	310	255	359	330	857	318
		Príslušníci EÚ	406	305	528	551	1 290	937
	Kvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	231	403	780	847	1 898	602
		Príslušníci EÚ	125	171	546	723	1 180	754
	Nízkokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	27	54	149	235	665	414
		Príslušníci EÚ	16	31	88	145	476	536
Príslušníci tretích krajín celkom			568	712	1 288	1 412	3 420	1 334
Príslušníci EÚ celkom			547	507	1 162	1 419	2 946	2 227

Súhrnná správa EMN: Saturevanie dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie

Švédsko	Vysokokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín						3 232
		Príslušníci EÚ						
	Kvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín						1 027
		Príslušníci EÚ						
	Nízkokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín						2 907
		Príslušníci EÚ						
Príslušníci tretích krajín celkom								7 166
Príslušníci EÚ celkom								
Slovinsko	Vysokokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín				1 356	1 471	1 235
		Príslušníci EÚ		259	306	173	141	346
	Kvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín				19 833	24 527	15 673
		Príslušníci EÚ		739	1 571	1 392	922	750
	Nízkokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín				16 989	20 272	12 613
		Príslušníci EÚ		552	1 037	478	179	37
	Neznáme	Príslušníci tretích krajín				22 507	39 045	29 226
		Príslušníci EÚ		1 389	2 560	3 514	1 918	2 210
Príslušníci tretích krajín celkom						60 685	85 315	58 747
Príslušníci EÚ celkom				2 939	5 474	5 557	3 160	3 343
Slovenská republika	Vysokokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	958	718	1 075	1 269	1 269	1 288
		Príslušníci EÚ	1 994	2 320	1 432	1 842	1 842	1 985
	Kvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	324	785	716	1 241	1 241	870
		Príslušníci EÚ	689	1 914	2 293	5 645	5 645	3 589
	Nízkokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	17	92	50	156	156	210
		Príslušníci EÚ	42	85	232	2 223	2 223	1 727
Príslušníci tretích krajín celkom			1 299	1 595	1 841	2 666	2 666	2 368
Príslušníci EÚ celkom			2 725	4 319	3 957	9 710	9 710	7 301

Členský štát	Kvalifikácia	Údaje	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Španielsko	Vysokokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín		8 899	3 462	4 637	9 407	6 568
	Kvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín		108 773	32 034	38 603	40 721	9 643
	Nízkokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín		294 268	49 565	56 828	56 591	16 292
	Neznáme	Príslušníci tretích krajín		92 227	12,175	8,816	7,199	1,319
Príslušníci tretích krajín celkom				504 167	97 236	108 884	113 918	33 822
Luxembursko	Vysokokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	7	195	711	440	502	449
		Príslušníci EÚ	237	3 152	4 723	5 662	5 542	3 760
	Kvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	111	721	390	1 432	1 579	1 338
		Príslušníci	2955	11 754	18 586	20 952	20 425	14 759

Súhrnná správa EMN: Saturovanie dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie

		EÚ						
	Nízkokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	105	482	1 186	1 003	1 094	1 089
		Príslušníci EÚ	2166	5 621	8 544	10 639	11 757	10 301
	Iní/Neznáme	Príslušníci tretích krajín	1404	1 153	711	779	822	789
		Príslušníci EÚ	20242	14 143	8 428	8 201	8 172	7 367
Príslušníci tretích krajín celkom			1 627	2 551	2 998	3 654	3 997	3 665
Príslušníci EÚ celkom			25 600	34 670	40 281	45 454	45 896	36 187
Poľsko	Vysokokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	5 083	4 583	4 046	4 424	4 920	5 697
		Príslušníci EÚ	3 153	1 393	620	14	3	3
	Kvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	1 548	1 677	2 269	3 736	6 218	9 143
		Príslušníci EÚ	315	171	122	2	1	
	Nízkokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	367	629	785	827	2 426	4 829
		Príslušníci EÚ	9	25	39			
Príslušníci tretích krajín celkom			6 998	6 889	7 100	8 987	13 564	19 669
Príslušníci EÚ celkom			3 477	1 589	781	16	4	3
Spojené kráľovstvo	Vysokokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	69 000	52 000	58 000	52 000	50 000	36 000
		Príslušníci EÚ	23 000	26 000	19 000	34 000	26 000	27 000
	Kvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	29 000	26 000	26 000	15 000	11 000	13 000
		Príslušníci EÚ	24 000	31 000	36 000	48 000	40 000	29 000
	Nízkokvalifikovaní	Príslušníci tretích krajín	5 000	5 000	5 000	3 000	2 000	
		Príslušníci EÚ	8 000	16 000	15 000	16 000	18 000	17 000
Príslušníci tretích krajín celkom			103 000	83 000	89 000	70 000	63 000	49 000
Príslušníci EÚ celkom			55 000	73 000	70 000	98 000	84 000	56 000

Zdroj: Národné správy EMN

Poznámky:

1. Nie sú uvedené štatistické údaje o sezónnych a výskumných pracovníkoch z dôvodu rôznych definícií, ktoré existujú v členských štátoch.
2. Za **Belgicko** boli štatistické údaje získané zo systému LIMOSA, ktorý vykonáva vlastné kalkulácie kategorizácie kvalifikácií.
3. Za **Českú republiku** boli štatistické údaje získané zo systému OK-práce, ktorý spravuje Ministerstvo práce a sociálnych vecí.
4. Za **Fínsko** boli štatistické údaje získané zo Štatistiky Fínsko.
5. Za **Maďarsko** boli štatistické údaje získané od Verejnej služby zamestnanosti.
6. Za **Francúzsko** boli štatistické údaje získané z prieskumu pracovnej sily.
7. Za **Nemecko** boli štatistické údaje získané z Centrálného registra cudzích štátnych príslušníkov.
8. Za **Írsko** boli štatistické údaje získané z administratívnej štatistiky Ministerstva podnikania, obchodu a inovácií.
9. Za **Litvu** boli štatistické údaje získané z Litovskej burzy práce a migračného úradu.
10. Za **Luxembursko** boli štatistické údaje získané od Všeobecného inšpektorátu sociálneho zabezpečenia (IGSS). Zo všetkých pracovníkov zaevidovaných na účely sociálneho zabezpečenia predstavovali „neznámi“ (t.j. chýbajúce kódy ISCO-88) 80% v r. 2004, 41% v r. 2005, 21% v r. 2006, 18% v r. 2007, 18% v r. 2008 a 20% v r. 2009.
11. Za **Maltu, Slovinsko** a **Poľsko** sú ďalšie informácie o štatistických zdrojoch dostupné v národných správach.
12. Za **Švédsko** a **Estónsko** boli štatistické údaje získané od Rady pre migráciu.
13. Za **Slovenskú republiku** boli štatistické údaje získané z Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

14. Štatistické údaje za **Španielsko** sa týkajú povolení na pobyt, ktoré boli počas roka udelené štátnym príslušníkom tretích krajín. Vzhľadom na skutočnosť, že by kategória „štátni príslušníci EÚ“ bola podhodnotená, pretože by zahŕňala iba tých štátnych príslušníkov nových členských štátov, ktorí potrebovali pracovné povolenie počas prechodného obdobia, táto tabuľka obsahuje iba štátnych príslušníkov tretích krajín.
15. Za **Spojené kráľovstvo** boli štatistické údaje získané z medzinárodného prieskumu cestujúcich (IPS). Štatistické údaje sú za mesiac jún každého roka. Údaje z IPS o príleve migrantov ukazujú skôr zámery osôb vstupujúcich do Spojeného kráľovstva ako skutočnú činnosť, ktorú migranti vykonávajú v Spojenom kráľovstve.

5.2.2.1. *Analýza prílevu pracovných migrantov podľa národnosti*

Pokiaľ ide o národnosť migrantov vstupujúcich do členských štátov, nasledujúca [tabuľka č. 9](#) uvádza prvé povolenia, ktoré boli vydané pre platené činnosti podľa prvých desiatich krajín štátneho občianstva na úrovni EÚ v roku 2009, a to podľa štatistík Eurostatu. Celkovo prvými tromi krajinami pôvodu boli India, Čína a Ukrajina. Toto je zhruba porovnateľné s výsledkami o počte pracovníkov z tretích krajín v **Českej republike, Maďarsku, Litve, Írsku, na Malte** a v **Slovenskej republike**, kde sa India (**Írsko, Spojené kráľovstvo**), Čína (**Maďarsko, Írsko, Malta**) a Ukrajina (**Česká republika, Maďarsko, Litva, Slovenská republika**) objavili medzi prvými tromi krajinami pôvodu v roku 2009. Tieto tri tretie krajiny boli aj tromi najvýznamnejšími krajinami, z ktorých pracovníci vykonávali prácu z „iných ekonomických dôvodov“

Pokiaľ ide o počet povolení na pobyt, ktoré boli v roku 2009 vydané vysokokvalifikovaným pracovníkom, najvýznamnejšie medzi nimi figurovali pracovníci z Indie a USA. Toto je tiež porovnateľné s údajmi, ktoré sú uvedené vyššie v [Tabuľka č. 7](#) o počte pracovníkov podľa hlavných krajín pôvodu, kde štátni príslušníci USA boli v roku 2009 medzi prvými desiatimi najvýznamnejšími národnosťami v **Českej republike, Maďarsku, Írsku, Litve, Luxembursku, Slovenskej republike** a **Spojenom kráľovstve**. Navyše, ako je uvedené vyššie, štátni príslušníci Indie boli najpočetnejšími v **Spojenom kráľovstve**, kde vysokokvalifikovaní pracovníci tiež predstavovali najväčšiu skupinu pracovníkov z tretích krajín v roku 2009. Medzi krajinami, z ktorých prišiel do **Litvy** najväčší počet vysokokvalifikovaných manažérov v rokoch 2005 až 2009, boli Bielorusko, Ruská federácia, Čína, Turecko, USA, Ukrajina a Kanada. Zo zistených krajín pôvodu najvýznamnejšie v tabuľke Eurostatu figurovali Ruská federácia, Čína, USA a Kanada.¹⁵¹

Vo väčšine členských štátov, v ktorých boli údaje členené na štátnych príslušníkov tretích krajín a štátnych príslušníkov EÚ, boli štátni príslušníci EÚ početnejšou skupinou

¹⁵¹ Informácie poskytla Litva, pretože jej štatistické údaje neboli zahrnuté Eurostatom.

prist'ahovalcov. Avšak vo **Francúzsku, Litve, Poľsku a Španielsku** boli štátni príslušníci tretích krajín najpočetnejšou skupinou prist'ahovalcov.

Tabuľka č. 9: Prvé povolenia (na pobyt) vydané pre platené činnosti podľa prvých desiatich krajín štátneho občianstva na úrovni EÚ a podľa druhu pracovného povolenia v r. 2009

Zdroj: Eurostat

Hlavné krajiny		Vysokokvalifikovaní pracovníci		Výskumní pracovníci		Sezónni pracovníci		Iné ekonomické dôvody	
India	63 240	India	11 764	Čína (vrátane Hong Kongu)	1 174	Albánsko	17 475	India	46 731
Čína	51 041	Spojené štáty	3 538	India	651	Maroko	8 197	Čína	45 452
Ukrajina	45 778	Čína (vrátane Hong Kongu)	2 538	Spojené štáty	640	Thajsko	5 949	Ukrajina	42 923
Spojené štáty	31 191	Pakistan	2 314	Brazília	295	India	3 951	Spojené štáty	26 842
Albánsko	27 044	Austrália	2 168	Ruská federácia	274	Moldavsko	3 100	Brazília	18 271
Maroko	24 378	Nigéria	1 390	Japonsko	264	Ukrajina	2 349	Moldavsko	17 290
Moldavsko	20 786	Juhoafrická republika	1 320	Irán	248	Srbsko	1 958	Filipíny	16 456
Brazília	19 232	Japonsko	1 108	Alžírsko	201	Kolumbia	1 528	Peru	16 208
Austrália	18 104	Kanada	1 087	Kanada	189	Tunisko	1 480	Maroko	16 007
Filipíny	17 077	Ruská federácia	1 037	Mexiko	159	Macedónsko	1 443	Austrália	15 836
Spolu	554 744	Spolu	38 556	Spolu	6 158	Spolu	53 694	Spolu	450 843

Poznámka:

1. V celkových výsledkoch nie je zahrnutý Cyprus, keďže od tejto krajiny nie sú k dispozícii žiadne údaje
2. Vysokokvalifikovaní pracovníci: žiadne údaje z Eurostatu za **Bulharsko, Estónsko, Taliansko, Cyprus, Litvu, Poľsko, Rumunsko a Fínsko**
3. Výskumní pracovníci: žiadne údaje za **Bulharsko, Cyprus, Portugalsko, Poľsko, Rumunsko, Fínsko a Spojené kráľovstvo**
4. Sezónni pracovníci: žiadne údaje za **Rakúsko, Bulharsko, Cyprus, Českú republiku, Dánsko, Estónsko, Fínsko, Írsko, Lotyšsko, Litvu, Holandsko, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko a Spojené kráľovstvo**
5. Iné ekonomické dôvody: žiadne údaje za **Bulharsko, Cyprus, Rumunsko**

5.2.3 Analýza voľných pracovných miest v členských štátoch

Pokiaľ ide o počet voľných pracovných miest podľa stupňa kvalifikácie, nasledujúca [Tabuľka č. 10](#) poskytuje prehľad o voľných pracovných miestach v období rokov 2004 až 2009 pre vysokokvalifikovaných, kvalifikovaných a nízkokvalifikovaných pracovníkov v členských štátoch.¹⁵²

¹⁵² Štatistické údaje boli získané z národných správ národných kontaktných bodov EMN a prípadne z Eurostatu, keď údaje z národných správ nebolo možné použiť.

Tabuľka č. 10: Voľné pracovné miesta¹⁵³ a miera voľných pracovných miest¹⁵⁴ v členských štátoch podľa stupňa kvalifikácie v rokoch 2004 až 2009¹⁵⁵

Členský štát	Stupeň kvalifikácie	Údaje	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Rakúsko	Vysokokvalifik.	Voľné pr. m.						16 464
		Miera v. p. m.						
	Kvalifikovaní	Voľné pr. m.						8 119
		Miera v. p. m.						
	Nízkokvalifik.	Voľné pr. m.						6 489
		Miera v. p. m.						
	Spolu	Voľné pr. m.	46 447	50 722				52 719
		Miera v. p. m.	1.5	1.4				1.5
Bulharsko*	Vysokokvalifik.	Voľné pr. m.		9 009	8 431	9 463	9 720	
		Miera v. p. m.		1.41	1.38	1.43	1.46	
	Kvalifikovaní	Voľné pr. m.		9 623	9 813	12 148	10 840	
		Miera v. p. m.		0.87	0.83	0.98	0.83	
	Nízkokvalifik.	Voľné pr. m.		2 542	1 520	2 628	2 240	
		Miera v. p. m.		0.7	0.4	0.7	0.6	
	Spolu	Voľné pr. m.		21 174	19 764	24 239	22 800	
		Miera v. p. m.		1.08	1.03	1.12	1.07	
Česká republika	Vysokokvalifik.	Voľné pr. m.		9 827	16 974	21 207	15 691	9 643
	Kvalifikovaní	Voľné pr. m.		29 542	61 734	92 199	53 285	13 003
	Nízkokvalifik.	Voľné pr. m.		10 231	14 096	27 749	22 184	8 258
	Spolu	Voľné pr. m.		49 600	92 804	141 155	91 160	30 904
Cyprus*	Vysokokvalifik.	Voľné pr. m.			1 172	2 347	2 156	
		Miera v. p. m.			4.44	3.42	2.7	
	Kvalifikovaní	Voľné pr. m.			1 139	7 864	8 005	
		Miera v. p. m.			1.11	6.41	5.72	
	Nízkokvalifik.	Voľné pr. m.			631	3 109	2 281	
		Miera v. p. m.			1.5	6.8	4.8	
	Spolu	Voľné pr. m.			2 942	13 320	12 442	
		Miera v. p. m.			2.52	5.98	5.03	
Estónsko	Vysokokvalifik.	Voľné pr. m.	553	905	965	905	905	886
	Kvalifikovaní	Voľné pr. m.	3 881	6 539	9 694	6 539	6 539	3 561
	Nízkokvalifik.	Voľné pr. m.	1 418	2 186	3 121	2 186	2 186	656
	Spolu	Voľné pr. m.	5 852	9 630	13 780	9 630	9 630	5 103
Fínsko*	Vysokokvalifik.	Voľné pr. m.	13 226	14 355	17 097	19 481	20 333	
		Miera v. p. m.	1.36	1.51	1.92	2.1	2.15	
	Kvalifikovaní	Voľné pr. m.	19 258	21 498	25 438	27 202	25 461	
		Miera v. p. m.	2.79	2.07	2.66	2.79	2.57	
	Nízkokvalifik.	Voľné pr. m.	3 806	4 276	5 909	5 268	5 752	
		Miera v. p. m.	1.9	2.1	3	2.6	2.7	
	Spolu	Voľné pr. m.	36 290	40 129	48 444	51 951	51 546	
		Miera v. p. m.	2.17	1.87	2.44	2.51	2.42	

¹⁵³ **Voľné pracovné miesto** je definované ako novo vytvorené, neobsadené alebo uvoľnené pracovné miesto:

- (i) pre ktoré zamestnávateľ aktívne hľadá vhodného kandidáta mimo dotknutého podniku a je pripravený podniknúť opatrení; a
- (ii) ktoré chce zamestnávateľ obsadiť okamžite alebo v blízkej budúcnosti.

Podľa tejto definície by voľné pracovné miesto malo byť prístupné pre uchádzačov mimo podniku. To však nevylučuje možnosť, že zamestnávateľ obsadí pracovné miesto interným uchádzačom. Voľné pracovné miesto, ktoré je určené iba pre interných uchádzačov, by sa nemalo považovať za voľné pracovné miesto.

¹⁵⁴ **Miera voľných pracovných miest (MVPP)** meria percento všetkých pracovných miest, ktoré sú voľné v zmysle vyššie uvedenej definície voľného pracovného miesta, pričom je vyjadrená nasledovne: MVPP = počet voľných pracovných miest / (počet obsadených pracovných miest + počet voľných pracovných miest) * 100.

¹⁵⁵ Štatistické údaje za roky 2004 až 2009, ak boli k dispozícii.

Súhrnná správa EMN: Saturovanie dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie

Členský štát	Stupeň kvalifikácie	Údaje	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Grécko*	Vysokokvalifik.	Voľné pr. m.		4 991	11 283		4 471	
		Miera v. p. m.		1.31	1.31		0.55	
	Kvalifikovaní	Voľné pr. m.		12 372	36 579		17 209	
		Miera v. p. m.		0.87	2.24		1.17	
	Nízkokvalifik.	Voľné pr. m.		6 132	11 909		11 093	
		Miera v. p. m.		3	5.1		5.7	
	Spolu	Voľné pr. m.		23 495	59 771		32 773	
		Miera v. p. m.		1.52	2.63		2.62	
Maďarsko*	Vysokokvalifik.	Voľné pr. m.				14 698		
		Miera v. p. m.				1.62		
	Kvalifikovaní	Voľné pr. m.				16 935		
		Miera v. p. m.				1.32		
	Nízkokvalifik.	Voľné pr. m.				5 412		
		Miera v. p. m.				1.4		
	Spolu	Voľné pr. m.				37 045		
		Miera v. p. m.				1.45		
Maďarsko	Vysokokvalifik.	Voľné pr. m.	1 424	1 691	1 209	1 069	753	885
	Kvalifikovaní	Voľné pr. m.	11 143	12 023	11 469	7 531	6 104	4 472
	Nízkokvalifik.	Voľné pr. m.	17 944	19 149	14 880	11 602	8 598	4 677
	Spolu	Voľné pr. m.	30 511	32 863	27 558	20 202	15 455	10 034
Írsko	Vysokokvalifik.	Voľné pr. m.	10 096	14 641	20 929	21 490	16 345	11 395
	Kvalifikovaní	Voľné pr. m.	64 206	84 472	94 422	108 008	72 499	41 084
	Nízkokvalifik.	Voľné pr. m.	10 655	11 859	11 273	11 805	7 408	2 708
	Spolu	Voľné pr. m.	84 957	110 972	126 624	141 303	96 252	55 187
Taliansko	Vysokokvalifik.	Voľné pr. m.			9 380	14 400	12 390	9 870
	Kvalifikovaní	Voľné pr. m.			109 400	149 770	155 450	110 470
	Nízkokvalifik.	Voľné pr. m.			44 160	63 410	61 950	38 280
	Spolu	Voľné pr. m.			162 940	227 580	229 790	158 620
Poľsko	Vysokokvalifik.	Voľné pr. m.		13 900	19 500	39 600	34 400	21 900
	Kvalifikovaní	Voľné pr. m.		25 400	45 200	137 300	100 900	36 100
	Nízkokvalifik.	Voľné pr. m.		3 900	5 800	21 900	14 700	6 100
	Spolu	Voľné pr. m.		43 200	70 500	198 800	150 000	64 100
Slovenská republika	Vysokokvalifik.	Voľné pr. m.	5 296	6 260	5 637	6 225	8 300	5 059
	Kvalifikovaní	Voľné pr. m.	5 708	7 214	8 613	11 743	12 518	8 998
	Nízkokvalifik.	Voľné pr. m.	399	533	978	1 225	2 004	1 490
	Spolu	Voľné pr. m.	11 403	14 007	15 228	19 193	22 822	15 547
Španielsko	Vysokokvalifik.	Voľné pr. m.			56 185	61 916	49 671	45 414
	Kvalifikovaní	Voľné pr. m.			241 118	286 390	175 449	151 138
	Nízkokvalifik.	Voľné pr. m.			96 285	90 389	71 661	66 823
	Spolu	Voľné pr. m.			393 588	438 695	296 781	263 375
Lotyšsko*	Vysokokvalifik.	Voľné pr. m.		5 155	6 791	7 844	4 784	
		Miera v. p. m.		1.48	1.83	1.89	1.16	
	Kvalifikovaní	Voľné pr. m.		5 782	10 295	10 026	4 564	
		Miera v. p. m.		1.31	2.36	2.27	1.07	
	Nízkokvalifik.	Voľné pr. m.		1 030	1 991	2 097	1 046	
		Miera v. p. m.		1	1.7	1.7	0.8	
	Spolu	Voľné pr. m.		11 967	19 077	19 967	10 394	
		Miera v. p. m.		1.36	2.1	2.06	1.09	
Litva*	Vysokokvalifik.	Voľné pr. m.		2 754	4 505	6 842	7 415	
		Miera v. p. m.		0.61	0.95	1.32	1.44	
	Kvalifikovaní	Voľné pr. m.		4 210	12 361	16 728	11 839	
		Miera v. p. m.		0.75	2.41	3.09	2.18	
	Nízkokvalifik.	Voľné pr. m.		674	2 232	2 889	2 403	
		Miera v. p. m.		0.4	1.4	1.9	1.6	
	Spolu	Voľné pr. m.		7 638	19 098	26 459	21 657	
		Miera v. p. m.		0.67	1.95	2.51	1.86	

Súhrnná správa EMN: Saturovanie dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie

Členský štát	Stupeň kvalifikácie	Údaje	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Holandsko*	Vysokokvalifik.	Voľné pr. m.			88 900			
		Miera v. p. m.						
	Kvalifikovaní	Voľné pr. m.			94 000			
		Miera v. p. m.						
	Nízkokvalifik.	Voľné pr. m.			17 500			
		Miera v. p. m.						
	Spolu	Voľné pr. m.			200 400			
		Miera v. p. m.						
Rumunsko*	Vysokokvalifik.	Voľné pr. m.				37 353	38 633	
		Miera v. p. m.				2.68	2.68	
	Kvalifikovaní	Voľné pr. m.				46 980	41 991	
		Miera v. p. m.				1.81	1.62	
	Nízkokvalifik.	Voľné pr. m.				11 639	11 598	
		Miera v. p. m.				2	1.9	
	Spolu	Voľné pr. m.				95 972	92 222	
		Miera v. p. m.				2.17	2.1	
Slovinsko*	Vysokokvalifik.	Voľné pr. m.	1 604	1 888	1 892	1 958	1 720	
		Miera v. p. m.	0.63	0.73	0.72	0.67	0.57	
	Kvalifikovaní	Voľné pr. m.	3 070	3 860	4 353	4 939	4 316	
		Miera v. p. m.	0.87	1	1.15	1.32	1.1	
	Nízkokvalifik.	Voľné pr. m.	1 312	1 476	1 736	1 977	1 786	
		Miera v. p. m.	1.6	1.8	2	2.1	1.8	
	Spolu	Voľné pr. m.	5 986	7 224	7 981	8 874	7 822	
		Miera v. p. m.	0.97	1.09	1.23	1.35	1.14	
Spojené kráľovstvo	Vysokokvalifik.	Voľné pr. m.	39 464	31 839	39 066	60 070	68 354	56 688
	Kvalifikovaní	Voľné pr. m.	148 846	138 727	140 381	231 259	206 055	140 519
	Nízkokvalifik.	Voľné pr. m.	87 885	66 237	64 019	98 631	105 519	56 156
	Spolu	Voľné pr. m.	276 195	236 803	243 466	389 960	379 928	253 363

* Použité boli údaje z Eurostatu (k novembru 2010)

Poznámky:

1. **Taliansko** poskytlo údaje vyjadrujúce ročnú potrebu dodatočnej cudzej pracovnej sily podľa kvalifikácie – vrátane sezónnych pracovníkov za roky 2008 a 2009
2. **Estónsko** a **Poľsko** najprv poskytli údaje zoskupené podľa klasifikácie, ktorá zodpovedala ISCO-88. Tu vykonané zoskupenie vychádza zo špecifikácií štúdie. Ozbrojené sily neboli zahrnuté v tabuľke.
3. **Nemecko**, **Luxembursko** a **Litva** poskytli údaje o neobsadených voľných pracovných miestach/nových voľných pracovných miestach na základe klasifikácie NACE, a **Portugalsko** na základe klasifikácie CAE-REV. 3, avšak údaje nebolo možné zoskupiť podľa stupňa kvalifikácie. Za **Litvu** bolo možné namiesto toho použiť údaje z Eurostatu.
4. Údaje za **Írsko** nie sú úplné a je ich potrebné považovať iba za indikatívne.
5. V prípade **Rakúska** údaje za rok 2004 sa týkajú priemeru za druhý až štvrtý štvrťrok 2004. Údaje za rok 2005 sa týkajú iba prvého štvrťroka 2005. Údaje za rok 2009 sú z prieskumu voľných pracovných miest, ktorý bol vykonaný v roku 2009.”

V roku 2009 sa počet voľných pracovných miest v členských štátoch pohyboval od 5 103 (**Estónsko**) do 263 375 (**Španielsko**). **Spojené kráľovstvo** tiež zaznamenalo vysoký počet voľných pracovných miest (253 363). V **Českej republike**, **Estónsku**, **Maďarsku**, **Írsku**, **Taliansku**, **Poľsku**, **Slovenskej republike**, **Španielsku** a **Spojenom kráľovstve** počet voľných pracovných miest v období rokov 2008 a 2009 klesol. Napríklad, v **Poľsku** počet voľných pracovných miest klesol zo 150 000 (v r. 2008) na 64 100 (v r. 2009). V **Taliansku**

zaznamenali pokles o takmer 70 000 voľných pracovných miest, keď ich počet klesol z 229 790 (v r. 2008) na 158 620 (v r. 2009).

V **Českej republike** tvorili kvalifikovaní pracovníci najväčší počet pracovných migrantov v roku 2005, pričom v rovnakom roku bol počet voľných pracovných miest tiež najvyšší pre tento stupeň kvalifikácie. V období rokov 2006 až 2009 nízkokvalifikovaní pracovníci tvorili najväčší počet pracovných migrantov v tomto členskom štáte, pričom počet voľných pracovných miest v tomto sektore bol nižší než v prípade vysokokvalifikovaných pracovníkov. Tento výsledok je možné pripísať skutočnosti, že dopyt po nízkokvalifikovanej pracovnej sile v tomto členskom štáte bol uspokojovaný pracovníkmi z tretích krajín, čo následne viedlo k poklesu počtu voľných pracovných miest pre tento stupeň kvalifikácie.

V **Španielsku** v období rokov 2007 a 2009 klesol počet voľných pracovných miest pre vysokokvalifikovaných pracovníkov z 61 916 (v r. 2007) na 45 414 (v r. 2009). Počas rovnakého obdobia vzrástol počet pracovných migrantov v sektore vysokokvalifikovanej pracovnej sily z 37 427 (v r. 2007) na 43 394 (v r. 2009). Tento nárast počtu by mohol preukazovať, že dopyt po vysokokvalifikovaných pracovníkoch bol saturovaný prostredníctvom zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín. Napriek tomu miera voľných pracovných miest ukazuje najvyššiu hodnotu pre kvalifikované pracovné miesta, čo znamená, že kvalifikované profesie sú nie len kategóriou, ktorá zamestnáva viac ľudí v **Španielsku**, ale aj kategóriou, v ktorej sa nachádza viac voľných pracovných miest vo vzťahu k počtu pracovníkov už zamestnaných v týchto profesiách. Z tohto dôvodu kategória kvalifikovaných pracovníkov vykazuje väčší počet chýbajúcej pracovnej sily než iné kategórie. V tejto súvislosti je možné sa domnievať, že nesúlad medzi dopytom a ponukou pracovnej sily existuje z dôvodu nedostatku niektorých špecifických kvalifikácií alebo kompetencií, ktorý spôsobuje štrukturálnu nezamestnanosť v týchto sektoroch hospodárstva.

V **Spojenom kráľovstve** počet vysokokvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín stúpol z 534 740 v roku 2007 na 561 270 v roku 2009. Pokiaľ ide o voľné pracovné miesta za tieto roky, počet vysokokvalifikovaných voľných pracovných miest klesol z 68 354 (v r. 2008) na 56 688 (v r. 2009). To dokazuje, že nedostatok niektorých profesií bol uspokojený.

[Tabuľka č. 11](#) nižšie uvádza počet voľných pracovných miest podľa špecifických ekonomických **činností** podľa klasifikácie NACE.¹⁵⁶ Upozorňujeme na skutočnosť, že tieto štatistiky nie sú porovnateľné so štatistickými údajmi, ktoré sú uvedené v [Tabuľka č. 6](#) vyššie o počte pracovných migrantov podľa špecifických **profesií**, a to z dôvodu rozdielov medzi členením profesií a členením podľa ekonomickej činnosti (NACE). Avšak isté všeobecné závery je možné urobiť.

Podľa NACE klasifikácie činností v oblasti ubytovacích a stravovacích služieb bolo v **Slovinsku a Slovenskej republike** v roku 2009 iba veľmi málo voľných pracovných miest, kde miera voľných pracovných miest dosahovala v oboch členských štátoch iba hodnotu 0,7. Nízky počet voľných pracovných miest súvisel pravdepodobne s tým, že tieto voľné pracovné miesta boli počas rovnakého obdobia obsadzované veľkým počtom štátnych príslušníkov tretích krajín. Pokiaľ ide o lekársku profesiu, niekoľko štátnych príslušníkov tretích krajín obsadilo pracovné miesta lekárov, zdravotných sestier a pôrodných asistentiek v **Slovenskej republike**. Čo sa týka činností súvisiacich s ľudským zdravím podľa klasifikácie NACE, bola zaznamenaná miera voľných pracovných miest vo výške 0.8 v rámci týchto činností.

Pokiaľ ide o existenciu vysokého počtu voľných pracovných miest v členských štátoch podľa druhu ekonomickej činnosti, vysoký počet voľných pracovných miest bol zaznamenaný v **Českej republike** v činnostiach v oblasti stavebníctva a priemyslu, i keď v rokoch 2008 a 2009 bol zaznamenaný pokles, kde počet voľných pracovných miest v stavebníctve klesol z 21 960 na 9 537. Z tabuliek však nie je jasné, či počet týchto voľných pracovných miest klesol z dôvodu zamestnania štátnych príslušníkov tretích krajín v týchto sektoroch alebo kvôli iným faktorom.

¹⁵⁶ Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté Européenne (NACE). Štatistiky sa používajú na klasifikáciu ekonomickej činnosti zamestnávateľov.

Tabuľka č. 11(1): Počet a miera voľných pracovných miest v členských štátoch podľa druhu ekonomickej činnosti (NACE) v rokoch 2008 a 2009

Členský štát	Rok	Počet /Miera	Všetky činnosti podľa NACE	Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybárstvo	Priemysel (okrem stavebníctva)	Stavebníctvo	Veľkoobchod a maloobchod, doprava, ubytovacie a stravovacie služby	Informačné a komunikačné technológie	Finančné a poisťovníctvo
Rakúsko ¹⁵⁷	2009	Počet	52 719	N.A		9 134			33.680
		Miera	1.5	N.A		1.0			2.1
Bulharsko	2009	Počet	17 291	346	3 760	335	2 819	90	503
		Miera	0.7	0.5	0.6	0.2	0.4	0.2	1
Česká republika	2009	Počet	48 883	2 291	10 602	9 537	10 044	952	830
		Miera	1.2	1.8	0.8	3	1.1	0.9	1
	2008	Počet	139 701	4 621	53 689	21 960	27 309	2 639	1 097
		Miera	3.2	3.5	3.6	6.9	2.9	2.7	1.2
Estónsko	2009	Počet	:	:	493	:	769	205	:
		Miera	0.9	0.5	0.4	0.4	0.6	1.4	0.7
	2008	Počet	14 697	289	3 161	768	2 805	455	:
		Miera	2.5	1.9	2.3	1.4	1.8	3	1.7
Nemecko	2008	Počet	1 089 726	:	:	38 871	94 960	:	12 681
		Miera	3.1	:	:	2.0	1.7	:	1.1
Litva	2009	Počet	5 833	70	1 565	283	807	159	201
		Miera	0.5	0.2	0.7	0.3	0.2	0.7	1.1
	2008	Počet	22 118	279	5 448	2 059	5 089	339	666
		Miera	1.7	0.9	2.1	1.7	1.3	1.4	3.2
Luxembursko	2009	Počet	1 552	9	60	86	324	68	145
		Miera	0.5	0.7	0.2	0.2	0.4	0.5	0.4
Holandsko	2009	Počet	124 400	1 800	8 900	6 000	30 400	5 500	7 200
		Miera	1.6	:	:	:	:	:	:
Portugalsko	2009	Počet	:	:	1 722	1 490	4 180	800	:
		Miera	:	:	0.2	0.4	0.5	1.4	0.2
	2008	Počet	:	:	2 561	1 864	6 141	862	:
		Miera	:	:	0.4	0.5	0.7	1.5	0.3
Rumunsko	2009	Počet	38 625	1 126	8 339	2 057	3 165	577	986
		Miera	0.9	1.4	0.6	0.6	0.3	0.5	1
	2008	Počet	92 222	1 585	23 691	5 903	7 025	676	2 655
		Miera	1.9	1.8	1.6	1.5	0.6	0.6	2.5
Slovinsko	2009	Počet	4 977	39	821	1 019	1 329	69	130
		Miera	0.6	0.7	0.4	1.2	0.7	0.3	0.5
	2008	Počet	7 822	50	1 451	1 839	1 998	109	197
		Miera	0.9	0.9	0.6	2	1	0.5	0.8
Slovenská republika	2009	Počet	17 310	136	2 223	898	3 482	240	534
		Miera	1	0.3	0.5	0.7	0.7	0.6	1.5
	2008	Počet	24 798	192	5 477	1 623	4 995	228	924
		Miera	1.3	0.3	1.1	1.2	1	0.6	2.6
Fínsko	2009	Počet	:	554	3 439	1 934	7 986	:	:
		Miera	1.6	1.6	0.9	1.5	1.7	2.4	0.8
Švédsko	2009	Počet	33 587	207	3 345	1 534	6 735	2 174	714
		Miera	0.8	0.6	0.5	0.7	0.8	1.4	0.8
Spojené kráľovstvo	2009	Počet	:	:	28 500	10 500	144 000	16 750	21 500
		Miera	:	:	1	0.8	1.9	1.7	2.1
	2008	Počet	:	:	51 500	21 500	200 250	25 000	35 250
		Miera	:	:	1.7	1.5	2.6	2.4	3.3

Zdroj: údaje z Eurostatu, pričom údaje predstavujú ročný priemer.

¹⁵⁷ Za **Rakúsko** nie je možné voľné pracovné miesta uviesť podľa jednotného členenia NACE z dôvodu chýbnej vzorky.

Tabuľka č. 11(2): Počet a miera voľných pracovných miest v členských štátoch podľa druhu ekonomickej činnosti (NACE) v rokoch 2008 a 2009

Členský štát	Rok	Počet /Miera	Všetky činnosti podľa NACE	Realitné služby	Odborná, vedecká a technická činnosť; administratívne a podporné služby	Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	Vzdelávanie	Činnosti v oblasti ľudského zdravia a sociálnej práce	Umenie, zábava a rekreácia; iné služby
Rakúsko ¹⁵³	2009	Počet	52 719	(pozri vľavo)				9 905	
		Miera	1.5	(pozri vľavo)				0.9	
Bulharsko	2009	Počet	17 291	85	466	3 909	1 216	3 246	516
		Miera	0.7	0.5	0.3	3	0.7	2.5	0.9
Česká republika	2009	Počet	48 883	2 942	5 384	1 581	1 003	2 642	1 076
		Miera	1.2	10.2	2.4	0.5	0.3	0.9	0.9
	2008	Počet	139 701	6 415	12 931	2 153	1 657	3 120	2 112
		Miera	3.2	20.2	5.7	0.7	0.6	1	1.8
Estónsko	2009	Počet	:	:	405	968	788	326	290
		Miera	0.9	0.5	0.9	2.7	1.4	0.9	1.7
	2008	Počet	14 697	:	980	2 905	1 540	823	711
		Miera	2.5	0.8	2	7.5	2.6	2.4	3.9
Nemecko ¹⁵⁴	2008	Počet	:	421 908	:	35 586	:	:	:
		Miera	:	8.4	:	1.3	:	:	:
Lotyšsko	2009	Počet	2 375	73	264	802	94	213	79
		Miera	0.3	0.3	0.5	1.1	0.1	0.4	0.2
	2008	Počet	10 559	267	814	2 413	701	925	376
		Miera	1	0.8	1.2	3	0.7	1.5	0.8
Litva	2009	Počet	5 833	48	409	1 012	390	618	271
		Miera	0.5	0.3	0.5	1.2	0.2	0.6	0.8
	2008	Počet	22 118	54	1 189	4 234	835	1 354	573
		Miera	1.7	0.3	1.3	4.7	0.5	1.4	1.5
Luxembursko	2009	Počet	1 552	20	393	139	59	203	49
		Miera	0.5	1	0.9	0.4	2.3	0.8	0.7
Holandsko	2009	Počet	124 400	1 100	20 700	13 600	3 800	20 300	5 000
		Miera	1.6	:	:	:	:	:	:
Portugalsko	2009	Počet	:	:	2 129	:	285	330	412
		Miera	:	0.2	0.7	:	0.3	0.2	0.5
	2008	Počet	:	:	2 812	:	401	381	424
		Miera	:	0.2	0.9	:	0.5	0.3	0.5
Rumunsko	2009	Počet	38 625	37	2 206	6 989	2 272	10 399	472
		Miera	0.9	0.2	0.8	2.1	0.6	3.4	0.7
	2008	Počet	92 222	132	4 330	20 312	5 752	19 090	1 071
		Miera	1.9	0.6	1.6	6	1.4	6.3	1.6
Slovinsko	2009	Počet	4 977	33	779	78	380	186	118
		Miera	0.6	0.8	1.1	0.2	0.6	0.4	0.4
	2008	Počet	7 822	48	1 253	121	344	248	166
		Miera	0.9	1.1	1.8	0.3	0.6	0.5	0.6
Slovenská republika	2009	Počet	17 310	37	514	7 359	450	1 114	323
		Miera	1	0.2	0.4	4.8	0.3	0.8	0.7
	2008	Počet	24 798	128	964	8 369	420	990	488
		Miera	1.3	0.8	0.7	5.5	0.3	0.7	0.9
Fínsko	2009	Počet	:	:	4 720	1 732	2 277	7 413	1 730
		Miera	1.6	1.8	1.7	1.1	1.2	2.3	1.8
Švédsko	2009	Počet	33 587	520	6 773	1 283	3 130	4 914	2 251
		Miera	0.8	1	1.6	0.9	0.8	0.5	1.7
Spojené kráľovstvo	2009	Počet	:	6 000	53 250	25 000	54 500	64 250	20 000
		Miera	:	1.9	1.4	1.7	2.2	1.8	1.6
	2008	Počet	:	8 000	90 250	26 750	55 000	77 500	25 750
		Miera	:	2.4	2.2	1.8	2.2	2.2	2.1

Zdroj: údaje z Eurostatu, pričom údaje predstavujú ročný priemer

6. SPOLUPRÁCA S TRETÍMI KRAJINAMI V OBLASTI EKONOMICKEJ MIGRÁCIE

Táto kapitola poskytuje prehľad o spolupráci medzi členskými štátmi a tretími krajinami za účelom ekonomickej migrácie. Najskôr sú uvedené zmluvy o spolupráci s tretími krajinami a ich vplyv na pracovnú migráciu ([Podkapitola 6.1](#)). Následne sa zaoberáme mechanizmami, ktoré boli zavedené za účelom predchádzať úniku mozgov a mrhaniu mozgov ([Podkapitola 6.2](#)). Na úrovni EÚ príslušné zmluvy o spolupráci zahŕňajú partnerstvá pre mobilitu,¹⁵⁸ ktoré boli doposiaľ podpísané s Moldavskom a Kapverdmi (máj 2008) a s Gruzínskom (november 2009), pričom prebiehajú rokovania s Arménskom a Ghanou. Tieto partnerstvá pre mobilitu, ktoré majú za cieľ zlepšiť riadenie migračných tokov a bojovať proti ilegálnemu prisťahovalectvu, sa zameriavajú aj na zabezpečenie lepšieho prístupu do EÚ pre štátnych príslušníkov z týchto tretích krajín. Uvedené partnerstvá obsahujú niekoľko záväzkov signatárskych krajín, vrátane readmisie občanov a štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí prekročili ich územie pred príchodom do členských štátov EÚ, ako aj vrátane organizovania cielených informačných kampaní na odrádzanie od ilegálneho prisťahovalectva, posilňovania hraničných kontrol a zintenzívnenia boja proti falošným dokladom. V súvislosti s pracovnou migráciou Európska únia poskytuje štátnym príslušníkom z dotknutých tretích krajín väčšie možnosti na mobilitu smerom do EÚ, vrátane ľahšieho prístupu na pracovné trhy členských štátov a lepšieho zaobchádzania z hľadiska podmienok pre prijímanie niektorých kategórií migrantov a opatrení na zníženie úniku mozgov. EÚ tiež kladie čoraz väčší dôraz na „okružnú migráciu“, pričom Komisia financovala niekoľko pilotných projektov v tejto oblasti, ktoré zakladali spoluprácu medzi členskými štátmi a tretími krajinami. Formy okružnej a dočasnej migrácie sú predmetom inej štúdie EMN, ktorá bola vykonaná v roku 2010.¹⁵⁹

6.1 Zmluvy o spolupráci s tretími krajinami

Rakúsko, Belgicko, Česká republika, Francúzsko, Nemecko, Maďarsko, Taliansko, Litva, Luxembursko, Holandsko, Slovinsko, Slovenská republika, Španielsko, Portugalsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo podpísali s tretími krajinami zmluvy o spolupráci, ale mnohé z nich sa priamo netýkajú pracovnej migrácie. **Írsko, Litva a**

¹⁵⁸ Tieto partnerstvá majú za cieľ poskytnúť celkový rámec pre riadenie rôznych foriem legálneho pohybu medzi EÚ a tretími krajinami. Tieto partnerstvá sú uzatvárané s tretími krajinami, ktoré sa zaviazali bojovať proti ilegálnemu prisťahovalectvu a ktoré majú efektívne mechanizmy pre readmisiiu.

¹⁵⁹ Štúdia EMN o dočasnej a okružnej migrácii z roku 2010 mala za cieľ pochopenie charakteristík dočasnej pracovnej migrácie a vzorov okružnej/opakujúcej sa migrácie štátnych príslušníkov tretích krajín. Všetky národné správy, ktoré boli vypracované na účely tejto štúdie EMN, sú k dispozícii na webovej stránke <http://www.emn.europa.eu> pod záložkou "Štúdie EMN".

Holandsko uznali, že spolupráca s tretími krajinami v oblasti pracovnej migrácie nie je v pokročilom štádiu. **Litva** a **Holandsko** skonštatovali, že tieto politiky je potrebné naďalej rozvíjať.

Rakúsko, Belgicko, Litva a **Holandsko** mali tiež v minulosti uzatvorené zmluvy o spolupráci pri poskytovaní pomoci pracovným migrantom vstupujúcim na ich územie, ktoré im následne pomohli pri tvorbe ich politík v oblasti pracovnej migrácie. **Rakúsko** zriadilo miestne náborové centrá v Turecku a bývalej Juhoslávii na základe Zmluvy Raab-Olah z roku 1961 o zriadení rotačného systému tzv. „pracujúcich migrantov (host'ujúcich robotníkov)“ *Rakúska služba pracovnej migrácie* prijímala na začiatku zväčša pracovníkov pre sektor stavebníctva, priemyslu a poľnohospodárstva; a čoraz viac pracovníčky pre textilný a zdravotnícky sektor a pre sektor služieb. Počas „éry pracujúcich migrantov“ v šesťdesiatych rokoch minulého storočia uzatvorilo **Belgicko** niekoľko medzinárodných zmlúv o zamestnávaní, vrátane zmlúv s Alžírskom, Juhosláviou, Tureckom a Marokom, ktoré obsahovali ustanovenia o potrebách pracovnej sily v Belgicku a o výbere a migrácii pracovníkov. Tieto zmluvy obsahovali aj mzdové podmienky a podmienky súvisiace s pobytom a bývaním migrantov.

6.1.1 Zmluvy o spolupráci vrátane zamestnávania a pracovnej migrácie

Viacere členských štátov (**Belgicko, Česká republika, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Taliansko, Litva, Holandsko, Poľsko, Portugalsko, Slovenská republika, Španielsko**) uzatvorili s tretími krajinami zmluvy o spolupráci, ktoré obsahujú aj ustanovenia o zamestnávaní a pracovnej migrácii. V mnohých z týchto členských štátov (**Česká republika, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Litva, Slovinsko, Portugalsko, Španielsko**) sú zmluvy s tretími krajinami zväčša založené na historických väzbách a/alebo blízkosti (napr. susedné krajiny), Napríklad, Francúzsko uzatvorilo so svojimi bývalými kolóniami, ako sú napr. Senegal a Kamerun, zmluvy o spoločnom riadení migračných tokov. Účelom týchto zmlúv je uľahčiť postupy prijímania zamestnancov a dočasných pracovníkov stanovením počtu profesií pre každú krajinu, v prípade ktorých stav zamestnanosti nie je možné použiť proti ich pobytu. Zoznamy, ktoré boli dojednané s týmito štátmi, sú priložené k zoznamu 30 profesií, ktorý je opísaný vyššie v [podkapitole 4.1.1](#). Pokiaľ ide o okružnú migráciu, medzi **Francúzskom** a Mauríciom bola uzatvorená zmluva o pobyte a okružnej migrácii odborníkov. V **Českej republike** prebiehala pred vstupom do EÚ úzka spolupráca s hlavnými krajinami, ktoré sú zdrojom ekonomickej migrácie, na základe medzinárodných zmlúv s

Ukrajinou a **Slovenskou republikou**. **Fínsko** tiež uzatvorilo zmluvu s Ruskou federáciou, na základe ktorej *Ministerstvo zahraničných vecí* poskytuje financovanie pre regionálnu spoluprácu medzi východným Fínskom a Karelskou republikou za účelom podpory mobility študentov a kvalifikovaných pracovníkov medzi týmito dvomi susediacimi regiónmi.

Nemecko uzatvorilo s väčšinou krajín strednej a východnej Európy bilaterálne zmluvy o prístupe pracovníkov na trh práce. Na základe systémov kvót tieto zahŕňali dohody o zmluvných pracovníkoch oprávňujúce spoločnosti vyslať svojich pracovníkov do Nemecka na obmedzenú dobu za účelom dokončenia prác v spolupráci s nemeckou spoločnosťou.¹⁶⁰ Uzatvorené boli aj zmluvy o zamestnávaní pracujúcich migrantov na dobu nie viac ako 18 mesiacov za účelom absolvovania pokročilého odborného a jazykového vzdelávania. Tieto zmluvy boli v Nemecku využité iba čiastočne, keďže zo stanovenej kvóty 11 050 pracujúcich migrantov boli v roku 2008 evidovaní iba 742 pracujúci migranti.

Slovinsko uzatvorilo návrh bilaterálnej zmluvy o zamestnávaní s Bosnou a Hercegovinou v roku 2010, pričom bilaterálna zmluva s Macedónskom bola ratifikovaná v roku 2008. V **Taliansku** sú preferenčné kvóty pridelené osobitným kategóriám pracovníkov z tretích krajín. Toto uprednostňovanie sa týka predovšetkým štátnych príslušníkov tretích krajín, s ktorými Taliansko uzatvorilo (alebo sa chystá uzatvoriť) bilaterálne zmluvy o regulácii tokov migrantov z dôvodov zamestnávania (konkrétne s Moldavskom, Marokom a Egyptom) a/alebo podpísalo zmluvy o readmisii.

Litva uzatvorila partnerstvo pre mobilitu v rámci EÚ s Moldavskom and Gruzínskom. Účasť na týchto partnerstvách je v súlade s *Litovskými imigračnými smernicami*, ktoré stanovujú, že imigračná politika musí byť selektívna a geografická prednosť musí byť daná pracovníkom z Bieloruska, Ukrajiny, Moldavska a Južného Kaukazu. Táto preferencia je na základe historických väzieb medzi týmito krajinami. Okrem toho bola podpísaná zmluva s Ukrajinou o vzájomnom zamestnávaní občanov. V roku 1999 bola uzatvorená zmluva s Ruskou federáciou o dočasnom zamestnávaní občanov. Obidve zmluvy sa zameriavajú na vysokokvalifikovaných pracovníkov a poskytujú isté sociálne výhody, ktoré neplatia pre občanov iných krajín, keďže napr. priznávajú nárok na odškodné pri rozviazaní pracovného

¹⁶⁰ Tento rámec stanovuje limit pre počet pracovníkov, ktorých je možné vyslať na základe kvóty, ktorá je každoročne prispôbena vývoju pracovného trhu. Napríklad, v období október 2008 až september 2009 kvóta zahŕňala 46 740 pracovníkov zo všetkých 13 signatárskych štátov. Tieto kvóty však boli využité iba čiastočne, keďže v roku 2008 bolo v **Nemecku** zamestnaných len 16 576 zmluvných pracovníkov.

pomeru z dôvodu nadbytočnosti. Využívanie týchto zmlúv sa však za posledné roky stalo zriedkavejšie z dôvodu vyššej pružnosti trhu práce a jeho regulácie v tomto členskom štáte.

V **Poľsku** boli zmluvy uzatvorené s viacerými tretími krajinami, vrátane Bieloruska, Ruskej federácie a Ukrajiny, hoci po vstupe do EÚ tieto zmluvy boli zrušené. Najdôležitejšie bilaterálne zmluvy boli uzatvorené s Ukrajinou a Bieloruskom o vzájomnom zamestnávaní pracovníkov, i keď prakticky nikdy nedošlo k ich využitiu.

V roku 2003 **Portugalsko** uzatvorilo s Brazíliou zmluvu s názvom „Lula“ zmluva, ktorej účelom bolo uľahčiť migráciu štátnych príslušníkov obidvoch krajín a ich rodinných príslušníkov za účelom vykonávania platenej odbornej činnosti. Pre schvaľovanie víz a výmenu informácií o možnostiach zamestnávania medzi dotknutými subjektmi bolo zavedené zrýchlené správne konanie.

V **Španielsku** majú zmluvy podpísané s tretími krajinami za cieľ regulovať toky pracovnej migrácie usporiadaným a konzistentným spôsobom.¹⁶¹ Integrovaný prístup k migrácii je aplikovaný riešením širokej škály príslušných otázok, a to tradične nasledovných: pracovná migrácia, nelegálna migrácia, spolupráca pri integrácii a rozvoji.

Okrem vyššie uvedených zmlúv o spolupráci **Česká republika, Taliansko, Portugalsko a Holandsko** rozvíjajú s tretími krajinami aj vzťahy, ktoré zahŕňajú poskytovanie informácií a poradenstva migrantom, ktorí majú záujem prísť do týchto členských štátov. V tejto súvislosti **Česká republika** uzatvorila niekoľko iniciatív s Ukrajinou. Sem patrí zmluva, ktorej konkrétnym účelom je znížiť vplyv organizovaného zločinu vypracovaním stratégií zamestnávania zameraných na potenciálnych ukrajinských prisťahovalcov. Tieto stratégie zahŕňali zriadenie poradenských centier, v rámci ktorých by boli osobám, ktoré majú záujem vstúpiť do Českej republiky, poskytované nie len informácie o legálnom vstupe, ale aj priama pomoc pri vyplňaní všetkých potrebných dokumentov na získanie zamestnania.¹⁶² V roku 2007 bol v troch regiónoch na Ukrajine uskutočnený pilotný projekt, ktorý zahŕňal zriadenie

¹⁶¹ Do konca roku 2009 Španielsko podpísalo 14 bilaterálnych zmlúv na reguláciu migrácie, a to deväť v Afrike (Nigerská republika, Guinejsko-bissauská republika, Malijská republika, Guinea, Gambia, Kapverdy, Mauritánia, Maroko, Mali) a päť v južnej Amerike (Kolumbia, Peru, Bolívia, Ekvádor, Dominikánska republika).

¹⁶² Na implementáciu tejto stratégie bol zriadený charitatívny projekt s názvom 'Prevencia zneužívania pracovnej sily na európskom pracovnom trhu so zameraním na Českú republiku'. Tento projekt bol podporovaný českými orgánmi.

informačných centier pre ľudí so záujmom o prácu v Českej republike. Navyše pre prípad záujmu zo strany českých zamestnávateľov boli zriadené „náborové trasy“, t.j. priame linky na uľahčenie kontaktu medzi ukrajinskými pracovníkmi a českými zamestnávateľmi za účelom náboru do Českej republiky. Projekt bol celkovo ohodnotený ako nástroj novej prevencie ilegálnej migrácie, avšak ďalej sa v ňom nepokračovalo.

Írsko realizovalo projekty súvisiace s náborom ošetrojúceho personálu vo Filipínach, Indii, Bahrajne a Singapure. V **Taliansku** boli podpísané rámcové zmluvy o spolupráci (pozri [Podkapitola 3.2](#)) s Moldavskom, Marokom a Egyptom, ktoré zahŕňali všetky kategórie pracovníkov, pričom obdobná zmluva sa dojednáva s Tuniskom. Tieto zmluvy pomohli pri zlepšovaní výberu kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín za účelom lepšieho uspokojovania potrieb talianskeho trhu práce. Rámcové zmluvy prispeli k prijatiu osobitných noriem odborného vzdelávania v krajinách pôvodu. V **Portugalsku** bolo v roku 2008 zriadené stredisko [CAMPO \(Podporné centrum pre imigrantov v krajine pôvodu\)](#) v rámci Spoločného výboru medzi Portugalskom a Kapverdmi, ktorého úlohou je poskytovať informácie potenciálnym migrantom prostredníctvom personalizovaných služieb a podporovať legálnu ekonomickú migráciu.

Holandsko spustilo projekty s Juhoafrickou republikou a Indonéziou, na základe ktorých pracovní migranti, ktorí majú ukončené stredoškolské vzdelanie, žijú a pracujú v Holandsku po dobu maximálne dvoch rokov. Pre tento projekt boli vybrané špecifické profesie, pričom sa prihliadalo na rýchlo sa meniacu dopytovú stranu trhu práce. V rámci tohto projektu návrat zohrával významnú úlohu, i keď nie je upravený v národnej legislatíve, keďže pracovní migranti môžu svoje nadobudnuté skúsenosti využiť na posilnenie svojho postavenia na trhu práce vo svojej krajine pôvodu alebo na začatie svojho vlastného podnikania. Pokiaľ ide o posledné pilotné projekty realizované Holandskom, boli projekty s Filipínami a Juhoafrickou republikou, ktorých cieľom bolo získať personál pre zdravotníctvo v Holandsku, vyhodnotený ako neúspešný z dôvodu nespoľahlivosti sprostredkovateľov, nedorozumení ohľadom stupňov vzdelania a odborných skúseností, ako aj z dôvodu kultúrnych rozdielov a jazykových problémov. Z tohto získané ponaučenie pomohlo Holandsku pri rozvoji jeho ďalšej spolupráce s tretími krajinami. Pilotné projekty podporujú pracovných migrantov pri rozvoji ich vyššej sebestačnosti a maximalizácii ich individuálneho rozvoja, čo prispieva k zníženiu úniku mozgov a pomáha pri udržateľnom rozvoji ich krajiny

pôvodu. Účelom tohto pilotného projektu je rozšíriť a zintenzívniť spoluprácu Holandska s krajinami pôvodu.

Ďalšie zmluvy o zamestnávaní, i keď nie priamo za účelom saturovania dopytu po pracovnej sile, boli uzatvorené **Fínskom, Francúzskom a Litvou**. **Fínsko** spolupracuje s Vietnamom a Ruskou federáciou v oblasti pracovnej migrácie. Vo Vietname bol na dvojročnú skúšobnú dobu vymenovaný *fínsky koordinátor práce*, ktorého úlohou je pomáhať pri rozvoji pracovnej migrácie s touto krajinou. Zmluva o hospodárskej spolupráci bola uzatvorená aj medzi **Francúzskom** a Ruskou federáciou.

6.1.2 Zmluvy o spolupráci týkajúce sa osobitných skupín pracovných migrantov

Belgicko, Česká republika, Estónsko, Francúzsko, Nemecko, Maďarsko, Litva, Holandsko, Portugalsko, Slovenská republika, Španielsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo uzatvorili s tretími krajinami zmluvy, ktoré sa týkajú osobitných skupín pracovných migrantov. Medzi tieto osobitné skupiny patria:

- Pracovníci na pracovnej dovolenke – **Česká republika**;
- Vyslaní pracovníci – **Belgicko**;
- Sezónni pracovníci – **Bulharsko, Nemecko, Portugalsko, Španielsko**;
- Mladí pracovníci – **Bulharsko, Česká republika, Estónsko, Francúzsko, Maďarsko, Litva, Slovenská republika, Švédsko**;
- Zmluvní pracovníci/pracujúci migranti – **Nemecko**;
- Praktikanti – **Litva, Slovenská republika**;
- Stážisti – **Bulharsko**;
- Ošetrovatelia – **Bulharsko, Holandsko**;
- Zdravotnícki pracovníci - **Spojené kráľovstvo**, a
- Pracovníci v hotelových a reštauračných službách – **Bulharsko**.

Tieto rôzne zmluvy sú nižšie v krátkosti opísané jedna po druhej.

Pokiaľ ide pracovníkov na pracovnej dovolenke, **Česká republika** uzatvorila s Novým Zélandom zmluvy o vzájomnej výmene pracovníkov na účely pracovnej dovolenky. V rámci zmluvy o „pracovnej dovolenke“ nepotrebujú občania Nového Zélandu pracovné povolenie na to, aby mohli pracovať v tomto členskom štáte.

V **Belgicku** zvýšený počet vyslaných pracovníkov ovplyvnil nové zmluvy o „sociálnom zabezpečení“, ktoré boli uzatvorené s Indiou, Japonskom, Uruguajom a Južnou Kóreou tak, aby bolo uľahčené vysielanie pracovníkov z týchto krajín.

Pokiaľ ide o sezónnych pracovníkov z tretích krajín, z ktorých väčšina je zamestnaná ako zberači úrody v poľnohospodárskom sektore, prijímanie takýchto pracovníkov v **Nemecku** je podmienené uzatvorením bilaterálnej zmluvy o umiestnení pracovníkov medzi *Federálnou agentúrou pre zamestnanosť* a úradmi práce v krajinách pôvodu.¹⁶³ V **Španielsku** mnohé bilaterálne zmluvy obsahujú osobitné ustanovenia o sezónnych pracovných migrantoch, ktoré stanovujú, že podmienkou zamestnania je záväzok migrantov vrátiť sa do svojej krajiny pôvodu po vypršaní platnosti ich pracovného povolenia. Okrem toho budú títo pracovníci uprednostnení pri následných výberových konaniach. Vykonávajú sa tiež opatrenia na preskúmanie žiadostí o povolenie na pobyt a prácu pre sezónnych pracovníkov, ktorí v členskom štáte pracujú dlhšie ako štyri roky.

V roku 2004 **Bulharsko** podpísalo osobitnú zmluvu o zdravotných sestrách s regiónom Lombardsko v **Taliansku**. Bulharsko uzatvorilo osobitnú zmluvu s **Nemeckom** o nábore bulharských štátnych pracovníkov ako domácich pracovníkov pre sektor hotelových a reštauračných služieb.

Bulharsko, Česká republika, Estónsko, Francúzsko, Maďarsko, Litva, Slovenská republika, Švédsko a Spojené kráľovstvo uzatvorili obdobné bilaterálne zmluvy o pohybe mladých ľudí. Tieto zmluvy majú v mnohých prípadoch nepriamy dopad na trh práce, keďže mladí ľudia majú povolené pracovať v týchto členských štátoch. V **Estónsku, Maďarsku a Slovenskej republike** sa zmluvy týkajú *programov pracovných prázdnin*, ktoré mladým ľuďom vo veku 18 až 35 rokov umožňujú cestovať a pracovať v inej krajine za zjednodušených podmienok. Tieto osoby môžu získať vízum až na jeden rok, ktoré, i keď je v prvom rade určené na jazykové kurzy, môže byť využité aj na účely krátkodobého zamestnania. **Estónsko** uzatvorilo takéto zmluvy s Austráliou, Kanadou a Novým Zélandom. **Litva** uzatvorila takúto zmluvu s Kanadou, pričom v praxi sa očakáva, že viac z tejto zmluvy budú profitovať štátni príslušníci Litvy. **Švédsko** podpísalo s Kanadou, Austráliou a Novým Zélandom memorandá o porozumení, ktoré sa týkajú mobility mladých ľudí. **Česká republika**

¹⁶³ Takéto zmluvy boli uzatvorené s Chorvátskom a ostatnými prístupujúcimi krajinami s výnimkou pobaltských krajín.

uzatvorila s Kanadou zmluvu o uľahčení pobytu mladých ľudí na účely práce. **Spojené kráľovstvo** zaviedlo *Program pre mobilitu mládeže*, ktorý podporuje spoluprácu s tretími krajinami, keďže mladým ľuďom zo zúčastnených krajín (Austrália, Nový Zéland, Kanada, Japonsko a Monako) umožňuje prísť do tohto členského štátu za prácou a turizmom v rámci kategórie 5 bodového systému. Títo mladí ľudia sú sponzorovaní vládami, ktoré ich vyslali, pričom do Spojeného kráľovstva môžu prísť až na obdobie dvoch rokov.

Bulharsko uzatvorilo s **Nemeckom** zmluvu, ktorá mladým Bulharom vo veku 18 až 35 rokom s odborným vzdelaním umožňuje pracovať v Nemecku. Mladí ľudia môžu získať dvojročné pracovné povolenie, ktoré je možné predĺžiť až na tri roky. Po podpísaní dodatku k tejto zmluve v roku 2003 bola kvóta pre bulharských štátnych príslušníkov prijatých v Nemecku zvýšená z 1 000 na 2 000. Kvótu je možné upravovať v závislosti na dynamike pracovného trhu.

Pokiaľ ide o zmluvných pracovníkov a pracujúcich migrantov, **Nemecko** uzatvorilo zmluvy s partnerskými krajinami, vrátane Bosny, Chorvátska, Macedónska a Turecka, za účelom uľahčiť zamestnávanie týchto konkrétnych skupín.

Litva aj **Slovenská republika** uzatvorili bilaterálne zmluvy o výmene praktikantov. **Slovenská republika** a Švajčiarsko podpísali *zmluvu o výmene praktikantov* v roku 1995. Táto zmluva stanovuje kvótu 100 osôb ročne, ktorú môžu naplniť mladí ľudia zo **Slovenskej republiky**. **Slovenská republika** a **Nemecko** podpísali bilaterálnu zmluvu o zamestnávaní pracovníkov za účelom rozšírenia ich odborných a jazykových kompetencií so stále naplnenou ročnou kvótou 1 000 pracovníkov. Pokiaľ ide o stážistov, **Bulharsko** uzatvorilo bilaterálne zmluvy so Švajčiarskom (2002), **Luxemburskom** (2003), **Francúzskom** (2003) a **Španielskom** (2005).¹⁶⁴

Okrem už uzatvorených zmlúv **Maďarsko** a **Slovenská republika** tiež skúmajú dodatočné a nové formy spolupráce s ostatnými tretími krajinami. **Maďarsko** sa usilovalo dojednať bilaterálnu zmluvu s Indiou za účelom uľahčenia zamestnávania a pracovných podmienok

¹⁶⁴ Stážisti sú mladí ľudia vo veku 18 až 35 rokov, ktorí sú prijatí do prijímajúcej krajiny na obmedzenú dobu na základe profesie za účelom zlepšiť svoje odborné a jazykové kompetencie. Luxembursko sa zaviazalo prijať 30 stážistov z Bulharska ročne, zatiaľ čo Švajčiarsko sa zaviazalo prijať až 100 stážistov a Francúzsko až 300 stážistov. V prípade zmluvy so Španielskom nie je stanovená žiadna ročná kvóta, ale výber v odosielajúcej krajine vykonáva Bulharsko-španielska výberová komisia.

Indov v Maďarsku, avšak tieto rokovania neboli úspešné. **Slovenská republika** vo svojej *Koncepcii migračnej politiky* uznáva potrebu aktualizácie bilaterálnych zmlúv tak, aby odrážali aktuálne potreby krajiny v oblasti zamestnanosti.

6.2 Mechanizmy na predchádzanie úniku mozgov a mrhaniu mozgov

Estónsko, Nemecko, Taliansko, Holandsko, Španielsko a Spojené kráľovstvo majú zavedené mechanizmy s postupy na predchádzanie úniku mozgov a mrhaniu mozgov.¹⁶⁵ V **Taliansku** je to veľký problém, ktorý má dopad nie len na prisťahovalcov, ale aj na Talianov, pretože pracovné príležitosti, ktoré sú bežne ponúkané, sú na nižšej úrovni ako dosiahnutá kvalifikácia, čo má za následok emigračný tok tisícov absolventov. Niektoré z nižšie uvedených prípadov tiež demonštrujú výzvy, ktorým je potrebné čeliť pri snahe zlúčiť na jednej strane právo pracovných migrantov usadiť sa v hostiteľskej krajine a záujem zamestnávateľov udržať si ich a, na strane druhej, potrebu bojovať proti úniku mozgov a mrhaniu mozgov.

Za účelom zamedziť úniku mozgov niektoré členské štáty pracujú so systémom dočasných pracovníkov – zamestnaných na určitú obmedzenú dobu, aby zabránili tomu, že partnerské krajiny stratia veľkú časť domácej pracovnej sily v prospech trhu EÚ. V **Írsku** boli vykonané isté opatrenia na boj proti úniku mozgov v rámci EÚ. *Medzinárodná služba zamestnanosti Národnej agentúry pre zamestnanosť* vykonáva konzultácie so zástupcami EURES v iných členských štátoch, aby pred náborom pracovníkov zistila, či existuje v ich členskom štáte nedostatok pracovných síl. V **Luxembursku** *Zákon o prisťahovalectve* rieši otázku úniku mozgov tak, že štátnym príslušníkom tretích krajín, ktorí sú absolventmi luxemburských vysokých škôl, umožňuje pracovať v členskom štáte po dobu dvoch rokov po ukončení ich štúdií. To im umožňuje získať príslušné odborné skúsenosti, pričom nedochádza k úniku mozgov.

Holandsko vykonalo niekoľko opatrení za účelom predchádzania úniku mozgov v sektore zdravotníctva. Taktiež podporovaním prijatia medzinárodného kódexu správania *Svetovej zdravotníckej organizácie*,¹⁶⁶ ktorý na globálnej úrovni vytvára rámec, v rámci ktorého zostáva nábor zdravotníckeho personálu z rozvojových krajín eticky zodpovedný, Holandsko

¹⁶⁵ Ďalšie informácie je možné nájsť vo výročných správach EMN o politikách, ktoré sú dostupné na webovej stránke <http://www.emn.europa.eu>.

¹⁶⁶ www.who.int

zriadilo fond na vzdelávanie domáceho špecializovaného nemocničného personálu za účelom predchádzania tomu, aby viaceré nemocnice museli prijímať odborný zdravotnícky personál z tretích krajín.

V **Španielsku** legislatíva v roku 2009 obsahuje ustanovenia týkajúce sa prevencie možných dopadov úniku mozgov, ktoré stanovujú, že „pri udeľovaní povolení vysokokvalifikovaným odborníkom je možné vziať do úvahy domácu situáciu, pokiaľ ide o zamestnanosť, ako aj potrebu chrániť dostatok ľudských zdrojov v krajine pôvodu.“ Okrem toho je v tomto členskom štáte zavedených niekoľko programov na predchádzanie úniku mozgov, vrátane programu týkajúceho sa farmárskych organizácií na Kanárskych ostrovoch, ktoré sa snažia zamestnať pracovníkov z Mali vzhľadom na ich podobné klimatické podmienky, pričom ich učia pestovateľské metódy a postupy, ktoré môžu následne využiť v prospech ich vlastnej farmárskej činnosti na Mali.

Spojené kráľovstvo v roku 2004 prijalo *Kódex zásad pre nábor zdravotníckych pracovníkov*, ktorý platí výslovne pre nábor odborných zdravotníckych pracovníkov, pričom obmedzuje nábor *Národnou zdravotnou službou*, pokiaľ nie je schválený krajinou pôvodu. Po prijatí tohto kódexu Ministerstvo zdravotníctva spolupracovalo s Ministerstvom pre medzinárodný rozvoj (DIFD) na tvorbe konečného zoznamu rozvojových krajín, v ktorých sektor zdravotníctva nebude robiť aktívny nábor zamestnancov. K dnešnému dňu je na tomto zozname 152 krajín, pričom tento zoznam vychádza z ekonomického postavenia krajín a ich relatívnej pozície z hľadiska počtu zdravotníckeho personálu. Okrem toho *Iniciatíva pre vzdelávanie lekárov* umožňuje lekárom z tretích krajín vzdelávať sa v Spojenom kráľovstve po určitú pevne stanovenú dobu za účelom zvýšiť svoju odbornosť a zárobkovú schopnosť a tak následne zlepšiť životy svojich rodinných príslušníkov ako aj svoje vlastné životy po návrate do svojej krajiny pôvodu.

V niektorých prípadoch členské štáty implementujú opatrenia skôr na zabránenie úniku a mrhaniu mozgov svojich vlastných občanov ako úniku a mrhaniu mozgov migrantov. Napríklad, v **Estónsku** bol prijatý projekt s názvom „*Talenty naspäť domov*“, ktorý vyzýva Estóncov, ktorí odišli za štúdiom alebo prácou do zahraničia, aby sa vrátili do svojej domovskej krajiny. Okrem toho v **Slovinsku** návrh zmluvy s Bosnou a Hercegovinou má za cieľ zabrániť úniku mozgov tým, že obidvom krajinám umožňuje odmietnuť pracovníkov z druhej krajiny v prípade, ak sa v ich vlastnej krajine pôvodu poskytuje porovnateľná mzda.

Čo sa týka mrhania mozgov, tento jav je signifikantný medzi migrantmi zo **Slovenskej republiky**, keďže mnohí nastupujú na pracovné miesta, ktoré vyžadujú nižší stupeň vzdelania/kvalifikácie než títo migranti v skutočnosti majú.

V súvislosti s mrhaním mozgov štúdie v **Nemecku** a **Španielsku** preukázali, že pravidelne dochádza k tomu, že migranti majú vyššiu kvalifikáciu než si ich pracovné zaradenie vyžaduje a že často schopnosti, ktorými disponujú, nie sú využité v plnom rozsahu.¹⁶⁷ Spolkové krajiny (Federal Länder) v **Nemecku** sa pokúsili bojovať proti mrhaniu mozgov prostredníctvom databázy (ANABIN), ako je uvedené v [podkapitole 4.3](#), ktorý pomáha pri informovaní zainteresovaných strán o odbornosti migrantov prostredníctvom systému uznávania kvalifikácií. V **Španielsku** majú projekty spolupráce so službami zamestnanosti krajín pôvodu za cieľ zabezpečiť, aby sa kvalifikácia a odbornosť migrantov uchádzačov hodila tomu, čo potrebuje národný trh práce.

7. SATUROVANIE DOPYTU PO PRACOVNEJ SILE PROSTREDNÍCTVOM MIGRÁCIE PODĽA EUROCIITIES

Táto časť poskytuje pohľad európskych miest, pokiaľ ide o saturovanie dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie. Bol vypracovaný sieťou Eurocities,¹⁶⁸ ktorá zastrešuje veľké európske mestá a združuje miestne správy viac než 140 veľkých miest vo vyše 30 európskych krajinách. Dve pracovné skupiny siete Eurocities (Pracovná skupina pre ekonomickú migráciu a Pracovná skupina pre migráciu a integráciu) poskytli príspevok, ktorý bol vo všeobecnosti zahrnutý v tých častiach štúdie EMN, ktoré sa považujú za relevantné pre mestá. Nasledujúce mestá poskytli vstupné informácie: Atény (**Grécko**), Barcelona (**Španielsko**), Berlín (**Nemecko**), Bologna (**Taliansko**), Kodaň (**Dánsko**), Gent (**Belgicko**), Helsinki (**Fínsko**), Londýn (**Spojené kráľovstvo**), Malmö (**Švédsko**), Mníchov (**Nemecko**), Nantes (**Francúzsko**), Norimberg (**Nemecko**), Rotterdam (**Holandsko**), Tampere (**Fínsko**), Haag (**Holandsko**).

Príspevok siete Eurocities poskytuje náhľad do miestnej implementácie národných ekonomicko-migračných politík a identifikuje osobitné charakteristiky, potreby a opatrenia

¹⁶⁷ V **Nemecku**, B. Engelmann a M. Muller (2007): Mrhanie mozgov Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Augsburg: Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH, viac informácií nájdete na webovej stránke http://www.migration-boell.de/web/integration/47_1699.asp. V **Španielsku**, prieskumy kvality pracovného života nájdete na webovej stránke <http://www.mtin.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm>.

¹⁶⁸ Eurocities, sieť európskych miest: <http://www.eurocities.eu/main.php>

zavedené na obecnej úrovni. Táto podkapitola sa najskôr zaoberá osobitnými víziami miest o úlohe migrácie pri uspokojovaní potrieb pracovného trhu ([Podkapitola 7.1](#)) a potom skúma úlohu, ktorú mestá zohrávajú pri uľahčovaní príchodu migrantov ([Podkapitola 7.2](#)). V [podkapitole 7.3](#) sú uvedené miestne programy na identifikáciu potrieb pracovného trhu, pričom [podkapitola 7.4](#) poukazuje na politické diskusie na miestnej úrovni. Spolupráca s tretími krajinami je následne podrobnejšie opísaná v [podkapitole 7.5](#). Nakoniec sú v [podkapitole 7.6](#) uvedené trendy týkajúce sa voľných pracovných miest na trhoch práce v európskych mestách.

7.1 Osobitné vízie miest o úlohe migrácie pri uspokojovaní súčasných a budúcich potrieb pracovného trhu

Čo sa týka pracovnej migrácie a identifikácie nedostatku pracovných síl, európske mestá sú vo všeobecnosti viazané národnými politikami. Rozsah, v akom môžu tieto politiky ovplyvniť, sa líši v rámci celej EÚ. Niektoré mestá, napríklad, rozpracovali imigráciu do svojich lokálnych stratégií a akčných plánov. Iné mestá pomáhajú pri zisťovaní potrieb pracovného trhu, napríklad, informovaním o svojich národných zoznamoch.

Väčšina miest jasne chápe dôležitosť prisťahovalectva pre mesto. Predstava **Berlína** je taká, že budúce potreby pracovného trhu by mali byť riešené lepšou integráciou migrantov na trhu práce a proaktívnou stratégiou pre nábor vysokokvalifikovaných pracovníkov za účelom podporovania ďalšieho prisťahovalectva. V integračnej stratégii mesta na roky 2007 až 2011, ktoré má názov „*Podporovanie rozmanitosti – posilňovanie súdržnosti*“, Berlín definuje mesto ako „otvorenú európsku metropolu“, ktorá apeluje na migrantov na národnej aj medzinárodnej úrovni. Táto stratégia tiež uznáva prínos medzinárodnej migrácie pre mesto. Navyše, v **Barcelone** má nový Medzikultúrny plán za cieľ vytvorenie pluralistického mesta, ktoré je „schopné v maximálnej možnej miere využiť pozitívne synergie rozmanitosti vo forme dynamickosti a kreativity“.

Za účelom pomôcť pri monitorovaní potrieb pracovného trhu miestne úrady v **Nantes** nahlasujú potreby miestnych podnikov na národnú úroveň s cieľom prispieť k aktualizácii zoznamu profesií, ktoré sú na národnej úrovni prístupné pre štátnych príslušníkov tretích krajín.

7.2 Úloha miest pri uľahčovaní príchodu prisťahovalcov a navádzaní na integráciu

Mnohé mestá v rámci siete Eurocities uznali, že zdieľanie zodpovednosti v súvislosti s integráciou pracovných migrantov by mohlo byť silnejšie. I keď je v mnohých prípadoch úloha mesta v oblasti migrácie obmedzená, mnohé mestá sa domnievajú, že práve oni zohrávajú hlavnú úlohu pri uľahčovaní príchodu prisťahovalcov a ich následnej integrácii.

Napríklad, V **Berlíne** mestský senát vypracoval koncepciu „welcome kultúry“ s cieľom privítať nových migrantov a pomôcť im pri procese integrácie od úplného začiatku, zabezpečiť nezávislosť migranta a aktívne vytvárať ich vlastnú budúcnosť. V **Kodani** nová integračná stratégia podporuje rôznorodosť populačnej štruktúry mesta zdôrazňovaním toho, že takáto rôznorodosť zlepšuje prístup k medzinárodným trhom a globálnym sieťam. V súvislosti s rozširovaním politik v **Londýne** sa pracuje na rozšírení jeho Stratégie pre integráciu utečencov z roku 2009 tak, aby zahŕňala všetkých migrantov vo všeobecnosti, nakoľko mesto si je vedomé výziev, ktorým čelia všetci migranti, aby mohli žiť dôstojný a bezpečný život. S cieľom vytvoriť spojitosť medzi stratégiou pre integráciu utečencov a stratégiou pre integráciu migrantov bola v roku 2010 uskutočnená štúdia o „dôkaznej základni o migrácii a integrácii v Londýne“.¹⁶⁹

Mnohí lokálni tvorcovia politik v európskych mestách tvrdia, že pracovných migrantov je potrebné vnímať ako ľudí, ktorých potreby z hľadiska bývania, služieb, atď., musia byť riešené všetkými dotknutými aktérmi, vrátane zamestnávateľov a národných vlád. V mnohých mestách, vrátane **Berlína**, **Bruselu**, **Eindhovenu**, **Hamburgu**, **Rotterdamu** a **Haagu**, boli zriadené “one stop shopy” vo forme uvítacích centier a informačných kancelárií pre emigrantov, ktorých úlohou je uľahčiť prvé kroky pracovných migrantov, ktorí prišli do mesta.

Pokiaľ ide o integráciu na pracovnom trhu, utečenci boli identifikovaní ako prioritné skupiny v **Berlíne**, **Londýne** a **Nantes**, pričom mnohé mestá poukazujú na dôležitosť posilnenia mostov a väzieb za účelom uľahčiť začlenenie migrantov na pracovnom trhu prostredníctvom mentorských programov. Na pomoc pri integrácii migrantov prostredníctvom mentorských programov je účasť záujmových skupín nevyhnutná. V **Osle** program „Globálna budúcnosť“, ktorý prevádzkujú podnikateľské organizácie, zabezpečuje mentorov pre

¹⁶⁹ Viac informácií nájdete na webovej stránke <http://www.london.gov.uk/who-runs-london/mayor/publications/society/evidence-base-migration-integration>.

vysokokvalifikovaných migrantov, aby im pomohli so začatím ich kariéry. V **Malmö** je zavedený podobný program pre ženy s migrantským pozadím.

7.3 Miestne programy na identifikáciu potrieb pracovného trhu prostredníctvom migrácie

Skôr ako aktérmi, sú mestá často prostredím pre nábor pracovných migrantov podnikmi a štátnymi inštitúciami. Mnohé mestá sú však schopné identifikovať svoje potreby z hľadiska pracovnej migrácie, a vstupujú do dialógu s miestnymi podnikmi a národnou vládou, ktorá zodpovedá za politiky pracovného trhu. Napríklad, pokiaľ ide o prognózovanie toho, aké odborné znalosti budú potrebné v budúcnosti, **Berlín** spolu so susedným regiónom Brandenbursko použil zdroje z ESF na vykonanie spoločnej štúdie o zisťovaní odborných znalostí, ktoré budú potrebné v budúcnosti. Táto štúdia predpokladá nárast dopytu pracovného trhu po kvalifikovaných pracovníkoch z 273 000 (v r. 2015) na 460 000 (v r. 2030).

Aj v **Norimbergu** sa používajú mesačné štatistiky na poskytnutie informácií o potrebách pracovného trhu, a to na základe mesačných štatistík federálnej agentúry pre zamestnanosť o o voľných pracovných miestach. Okrem toho bol na miestnej úrovni na základe iniciatívy *Odboru pre hospodárske záležitosti* s názvom „Osoby s vysokým potenciálom pre Norimberg“ začatý dialóg s viacerými dôležitými podnikmi, ktoré sídlia v meste, a to za účelom identifikovať potreby trhu práce. Táto iniciatíva viedla k vytvoreniu informačnej webovej stránky na prilákanie vysokokvalifikovaných ľudí, hoci zameranie bolo skôr na mladých odborníkov z iných častí **Nemecka** ako na štátnych príslušníkov tretích krajín.¹⁷⁰

Zoznamy profesií sa používajú vo **Francúzsku**, kde *Ministerstvo práce* a regionálne a rezortné orgány spoločne definujú stratégiu na zisťovanie potrieb regionálneho trhu práce a na uspokojovanie týchto potrieb udelením prístupu pre migrantov na pracovné trhy, ktorej výsledkom je zostavenie zoznamu profesií, ktoré čelia nedostatku pracovnej sily („metiers en tension”).

¹⁷⁰ Adresa informačnej webovej stránky je dostupná na www.hi-potential.de

7.4 Politické diskusie o migrácii na miestnej úrovni

Pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, v mnohých mestách prevláda medzi časťami migrantskej populácie nižšia miera zamestnanosti, podpriemerná úroveň kvalifikácie a odbornosti a „únik mozgov“. Miera nezamestnanosti migrantov je v priemere dvakrát tak vysoká ako miera nezamestnanosti priemernej populácie. Mnohé miestne politiky vnímajú migrantov ako doteraz nevyužitý potenciál na čiastočné vykrytie budúcej potreby odborných znalostí a na zvýšenie produktivity.

V mnohých mestách, vrátane **Štokholmu**, **Malmö**, **Rotterdamu** a **Kodane**, sú súčasťou politickej agendy viac cielené opatrenia na podporu zamestnanosti a proaktívne politiky na uznávanie odborných znalostí a kvalifikácií. V **Berlíne** bolo prostredníctvom Integračnej stratégie uznané, že prisťahovalci sú jedným z najdôležitejších zdrojov mesta na vykrytie nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily a že uznávanie vysvedčení a diplomov, ktoré boli získané v krajinách pôvodu, tak predstavuje rozhodujúcu príležitosť na podporovanie účasti migrantov na pracovnom trhu. Uznávanie vysvedčení a diplomov, ktoré boli získané v krajinách pôvodu, je tiež dôležité z hľadiska boja proti „úniku mozgov“. Z tohto dôvodu boli na národnej a regionálnej úrovni zriadené iniciatívy na uľahčenie procesu uznávania vysvedčení a diplomov, pričom národná vláda v Nemecku v súčasnosti pracuje na legislatíve, ktorá v istej lehote zabezpečí formálne hodnotenie zahraničných diplomov. Začínajúci podnikatelia sa tiež považujú za veľký prínos na posilnenie hospodárskeho rastu Berlína a na tvorbu pracovných miest. Avšak nakoľko prekážky v podnikaní aj naďalej trvajú, Berlínsky senát ako aj mimovládne organizácie podporujú projekty na uľahčenie podmienok pre etické podnikanie.

V **Malmö** stredisko na uznávanie dokladov o vzdelaní pomáha klientom pri potvrdzovaní platnosti ich diplomov a poskytuje súčinnosť pri vytváraní portfólia kvalifikácií. Za pomoci odborného pedagóga klient vypracuje portfólio, ktoré poskytuje jeho potenciálnym zamestnávateľom komplexný obraz o jeho kompetentnosti. Má sa za to, že tento validačný proces má pozitívny dopad na sebavedomie klienta a jeho schopnosť odprezentovať svoje odborné znalosti.

Prebehli aj miestne diskusie o nadobudnutí jazykových kompetencií, ktoré sa vo všeobecnosti považujú za kľúčové pre integráciu a zlepšenie zamestnateľnosti a na predchádzanie úniku mozgov. V mestách sa uskutočnili aj miestne diskusie o tom, ako prispôsobiť jazykové kurzy,

ktoré sú často poskytované v národnom rámci, miestnym okolnostiam. V **Londýne** sa nadobudnutie znalosti angličtiny stalo prvou z integračných tém starostu. V **Helsinkách** uzatvorili samosprávne orgány hlavného mesta a ministerstvá dohodu o posilnení zdrojov, podľa ktorej obidve strany investujú 2 mil. EUR na vytvorenie nových zdrojov a personálne zabezpečenie na výučbu jazyka.

V niektorých mestách po celej EÚ sa vedú aj diskusie o odstránení prekážok rovnosti príležitostí a rôznorodosti. V **Berlíne** bol nedostatok kvalifikovaných pracovníkov vo viacerých odvetviach, ako sú napr. matematika, počítačová veda, veda, starostlivosť o dieťa a zdravotná starostlivosť, prediskutovaný na základe odhadov v roku 2010, ktoré poukazovali, že do roku 2030 bude chýbať približne 400 000 kvalifikovaných pracovníkov na národnej úrovni, pričom tento nedostatok bude dokonca vyšší v prípade, ak sa hospodárska situácia zlepší.¹⁷¹ Diskusia poukázala na potrebu náboru zamestnancov zo zahraničia, čo sa považuje za dôležitú budúcu stratégiu pre rozvoj hospodárstva na národnej ako aj lokálnej úrovni.

Predmetom politickej diskusie v nemeckých a rakúskych mestách bola aj otázka mobility občanov krajín EÚ-10+2 v rámci EÚ, a to konkrétne z hľadiska potenciálneho dopadu zrušenia prechodných dojednaní v máji 2011. Mestá si nie sú isté počtom dodatočných migrantov, ktorých zrušenie prechodných dojednaní prinesie.¹⁷² V **Norimbergu** boli v rámci diskusie, na ktorej sa zúčastnili zamestnávateľské združenia a odborové zväzy, porovnávané výhody ekonomického rozvoja s obávanou klesajúcou konkurenciou v niektorých sektoroch. V **Berlíne** bola zriadená nová služba pre mobilných pracovníkov EÚ, ktorá je financovaná *Komisiárom pre integráciu* a ktorá poskytuje poradenstvo pracovníkom EÚ a spolupracuje s miestnymi mimovládnyimi organizáciami, vrátane Rómskej organizácie.

V súvislosti s nelegálnou migráciou je potrebné uviesť, že migranti bez platného povolenia na pobyt často vytvárajú napätie medzi národnými vládami a miestnymi samosprávami v členských štátoch. V mnohých prípadoch právny rámec udržiava tieto osoby v neistote, napríklad, čo sa týka základných služieb a rizika vykorisťovania. V **Londýne** sa v roku 2009 starosta zapojil do diskusie o ekonomických a humanitárnych výhodách zaslúženej

¹⁷¹ Gemeinsame Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg 2010, dostupné na webovej stránke http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-arbeit/fachkraeftestudie_langfassung.pdf?start&ts=1304529561&file=fachkraeftestudie_langfassung.pdf

¹⁷² 1. mája 2011 boli zrušené prechodné dojednania o pracovníkoch z krajín EÚ-10 (s výnimkou Cypru a Malty, na ktoré sa takéto obmedzenia nevzťahovali). Bližšie informácie nájdete na webovej stránke <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=457&langId=en>.

regularizácie statusu niektorých z odhadovaného počtu 300 000 migrantov bez zákonného pobytu v meste. Okrem toho boli v **Mníchove, Frankfurtu a Berlíne** vypracované rôzne politiky na obídenie prísneho národného rámca, ktoré by pomohli migrantov nastúpiť do zdravotníckych služieb.

7.5 Spolupráca s tretími krajinami v oblasti ekonomickej migrácie na miestnej úrovni

Niektoré mestá vypracovali „mäkšie politiky, aby boli lepšie pripravené na budúcu imigráciu a aby mohli spolupracovať so svojimi regiónmi pôvodu.

Za účelom poskytovania informácií bol v **Barcelone** zriadený informačný servis so spolkami senegalských migrantov v meste ako aj senegalskými združeniami v Dakare, ktorého úlohou je informovať potenciálnych migrantov o situácii v **Španielsku**, a to konkrétne v Barcelone. Servis tvoria traja senegalskí pracovníci, ktorí potenciálnych migrantov informujú o postupoch pre legálne prisťahovalectvo a o nebezpečenstvách, ktoré sú spojené s nelegálnou migráciou. Poskytované sú aj informácie o pracovných príležitostiach v Dakare. Táto služba, ktorú prevádzkuje mesto Barcelona v spolupráci so senegalskými spolkami v Barcelone, má ročný rozpočet 50 000 EUR, pričom do tohto programu je zapojená aj Medzinárodná organizácia práce (ILO).

7.6 Voľné pracovné miesta na pracovných trhoch v európskych mestách

Prieskum, ktorý vykonala sieť Eurocities na jar roku 2009, poukázal, že na vrchole hospodárskej krízy väčšina miest stále identifikovala potreby pracovného trhu. Objavili sa dva trendy, a to že: (a) aj v časoch vyššej nezamestnanosti môže v niektorých sektoroch existovať nedostatok pracovných síl; a (b) voľné pracovné miesta existujú v odvetviach, kde sa vyžadujú vyššie odborné znalosti aj v odvetviach, kde sa vyžadujú nižšie odborné znalosti.

Eurocities zistila nasledujúce trendy, ktoré sa týkajú miest po celej Európe:

- V **Berlíne** je nedostatok kvalifikovaných pracovníkov so vzdelaním v odbore matematika, počítačová veda, veda a technológie, zdravotnícka starostlivosť a vzdelávanie;
- V **Eindhovene** je dopyt odborných pracovníkov pre high-tech systémy a materiály, automobilový priemysel a vedu o živote;

- V **Gente** sú potrební kvalifikovaní aj nízkokvalifikovaní pracovníci, pričom 49% voľných pracovných miest je zameraných na nižšiu kvalifikáciu. Aj **Kodaň** zažíva dopyt po pracovníkoch v sektore nižšie kvalifikovaných služieb;
- Kvalifikovaní predškolskí učitelia sú potrební v **Malmö** aj **Mníchove**;
- **Nantes** zistilo potrebu inžinierov v sektore ICT, pracovníkov v pohostinských službách a stavebných robotníkov na národnej úrovni.

V decembri 2009 bolo v **Norimbergu** zistených 7 389 voľných pracovných miest, pričom medzi najdôležitejšími odvetviami boli školstvo a vzdelávanie, maloobchod, sociálne služby a verejná správa.

Pokiaľ ide o obsadzovanie nízkokvalifikovaných voľných pracovných miest, Flámska administratíva uviedla, že iba niečo viac ako 50% pracovných miest s nízkokvalifikovaným profilom v skutočnosti obsadzujú zamestnanci s nižšou kvalifikáciou, pričom nízkokvalifikovaní uchádzači sú v časoch hospodárskej krízy často vytláčaní uchádzačmi s vyššou kvalifikáciou.

Čo sa týka budúceho nedostatku pracovných síl, **Berlín** sa domnieva, že do roku 2030 nedostatok kvalifikovaných pracovníkov značne stúpne, zatiaľ čo v **Norimbergu** väčšina štúdií predpokladá budúci nedostatok vysokokvalifikovanej pracovnej sily.

8. SATUROVANIE DOPYTU PO PRACOVNEJ SILE PROSTREDNÍCTVOM MIGRÁCIE – ANALÝZA

Táto podkapitola poskytuje analýzu niektorých hlavných zistení tejto štúdie. Za účelom pochopenia rozsahu, v akom bol alebo bude nedostatok pracovných síl v členských štátoch EÚ vyplnený štátnymi príslušníkmi tretích krajín, [podkapitola 8.1](#) uvádza zistené prvé príčiny kvantitatívneho aj kvalitatívneho nedostatku pracovných síl v členských štátoch, pričom sú v [podkapitole 8.2](#) opísané problémy, s ktorými sa členské štáty stretávajú pri vyplňaní nedostatku pracovných síl. Okrem toho [podkapitola 8.3](#) skúma iné aspekty, ktoré ovplyvňujú trh práce, vrátane mobility pracovníkov EÚ v rámci EÚ, zatiaľ čo [podkapitola 8.4](#) uvádza opatrenia, ktoré sú používané na efektívne riešenie nedostatku pracovných síl. [Podkapitola 8.5](#) následne uvádza zistené potreby konsolidácie a ďalšej tvorby politik a legislatívy na lepšie uľahčenie ekonomickej migrácie za účelom saturovania dopytu po pracovnej sile.

8.1 Prvotné príčiny nedostatku pracovných síl

Rakúsko, Belgicko, Česká republika, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Maďarsko, Írsko, Taliansko, Litva, Luxembursko, Malta, Holandsko, Poľsko, Portugalsko, Slovinsko, Španielsko a Švédsko identifikovali prvotné príčiny nedostatku pracovných síl, ktorý je spôsobený kvantitatívnymi ([Podkapitola 8.1.1](#)) a/alebo kvalitatívnymi faktormi ([Podkapitola 8.1.2](#)). **Belgicko** sa naozaj domnievalo, že kvalitatívne a kvantitatívne príčiny pôsobia ako „spojité nádoby“. Keď ekonomika prežíva konjunktúru a nezamestnanosť je nízka, prevládajú kvantitatívne faktory. Keď je pracovný trh menej napätý, za dôležitejšie sa považujú kvalitatívne faktory. Nedávna hospodárska a finančná kríza spôsobila pokles kvantitatívnych faktorov v **Belgicku**.

8.1.1 Kvantitatívny nedostatok

Kvantitatívny nedostatok bol zistený v **Belgicku, Českej republike, Estónsku, Fínsku, Francúzsku, Maďarsku, Taliansku, Luxembursku, Litve, Malte, Holandsku, Poľsku, Portugalsku a Slovinsku**. Kvantitatívny nedostatok pracovných síl vzniká vtedy, keď veľký počet kvalifikovaných alebo nekvalifikovaných uchádzačov vyhovuje profilu, ale nikto nechce pracovať v danej profesii z dôvodu neatraktívnych pracovných podmienok (**Česká republika, Fínsko, Malta, Litva, Poľsko, Portugalsko, Slovinsko**) a nízkych miezd (**Česká republika, Estónsko, Maďarsko, Malta, Poľsko**), ktoré sú spojené s danými profesiami. V **Českej republike** bol, napríklad, zistený kvantitatívny nedostatok pracovných síl, keďže počas hospodárskej krízy zamestnávateľia ponúkajú nižšie mzdy a nie sú schopní prilákať domácich pracovníkov. Zníženie miezd v odvetviach, ako je napr. spracovateľský priemysel, tiež zapríčinilo kvantitatívny nedostatok pracovných síl v **Estónsku**. Vo **Francúzsku** sme boli svedkami podobného vývoja, kde pracovníci z tretích krajín obsadzovali zväčša nízkokvalifikované pracovné miesta s nízkymi mzdami a menej výhodnými pracovnými podmienkami. V **Litve** je najväčší kvantitatívny nedostatok v sektore dopravy (vodiči medzinárodnej nákladnej prepravy) kvôli nepriaznivým pracovným podmienkam. V **Luxembursku** existuje významný kvantitatívny nedostatok pracovných síl vo všetkých sektoroch hospodárstva. Od roku 1985 sa domáci pracovný trh v Luxembursku viac ako zdvojnásobil, pričom dve tretiny pracovných miest vytvorených od roku 1985 sú obsadené pracovníkmi dochádzajúcimi spoza hraníc.¹⁷³ Z dôvodu neatraktívnej povahy niektorých profesií problémy s náborom pracovníkom zažívajú vo **Fínsku a Slovinsku** v komerčnom

¹⁷³ Ročná správa I'ADEM 2009, strana 8.

sektore (**Fínsko**), v stavebníctve (**Slovinsko, Španielsko**), ako aj v poľnohospodárstve a lesníctve (**Fínsko**).

8.1.2 Kvalitatívny nedostatok

Kvalitatívny nedostatok pracovných síl je spôsobený nedostatkom domácich štátnych príslušníkov s požadovanými odbornými znalosťami a kvalifikáciami pre dané profesie. Takýto nedostatok bol zistený v **Rakúsku, Belgicku, Českej republike, Estónsku, Fínsku, Francúzsku, Maďarsku, Írsku, Taliansku, Luxembursku, Malte, Holandsku, Portugalsku, Slovinsku, Španielsku a Švédsku**. V **Rakúsku** boli ako prvotná príčina kvalitatívneho nedostatku pracovných síl zistené nedostatky vo vzdelávacom systéme. V šesťdesiatych a sedemdesiatych rokoch minulého storočia nebolo vzdelávanie v oblasti sociálnej a zdravotnej starostlivosti začlenené do federálneho systému vysokého školstva, čo viedlo k tomu, že vzdelávacie programy v tejto oblasti boli fragmentované a neboli zahrnuté vo vysokoškolských vzdelávacích programoch, ktoré vedú k univerzitnému stupňu vzdelania. To malo tiež dopad na mzdy, kariérne možnosti, sociálne postavenie a pracovné podmienky v tomto sektore. Z dôvodu nedostatku kvalifikovaných domácich pracovníkov v sektore sociálnej a zdravotnej starostlivosti ako aj v priemyselnom sektore bol kvalitatívny nedostatok pracovných zistený aj vo **Fínsku**. Vo **Švédsku** niektoré prvotné príčiny súvisia s profesiami, ktoré vyžadujú stredný až vysoký stupeň vzdelania spolu s odbornými skúsenosťami. Vo **Švédsku**, podobne ako v **Luxembursku**, je vzdelávací systém nedostatočne prispôsobený potrebám pracovného trhu. V krátkom čase vo **Švédsku** dramaticky stúpne počet odchodov do dôchodku a očakáva sa, že spoločnosti budú čeliť značným ťažkostiam pri obsadzovaní niektorých profesií. V **Maďarsku, Taliansku a Luxembursku** nedostatočná jazyková vybavenosť a odborné znalosti zapríčiňujú vznik kvalitatívneho nedostatku pracovných síl na ich trhoch práce. V **Írsku** bolo demografické starnutie tiež identifikované ako dôvod toho, prečo pracovní migranti tvoria kľúčovú súčasť systému zdravotníctva.

Za hlavný dôvod nedostatku pracovných síl v **Estónsku a Litve** bola považovaná emigrácia. V **Estónsku** sa každoročne zvyšuje dopyt po pracovnej sile kvôli skutočnosti, že vystaňovalectvo stále prevyšuje prílev pracovných migrantov. V **Litve** rástol nedostatok pracovnej sily, a to najmä kvalifikovanej a nízkokvalifikovanej, v období rokov 2007 až 2008 z dôvodu masívnej emigrácie do iných členských štátov, a to hlavne do krajín EÚ-15.¹⁷⁴

¹⁷⁴ V **Litve** sa to zdôvodňovalo tým, že v rokoch 2007 až 2008 vznikol nedostatok pracovných síl pretože, ako hospodárstvo rástlo, zamestnávateľia chceli prijímať čoraz väčší počet ľudí na jednej strane, ale na druhej

V **Poľsku** sa domnievali, že emigrácia domácich štátnych príslušníkov môže v dlhodobom horizonte spôsobiť problémy súvisiace s nedostatkom pracovných síl.

8.2 Problémy v súvislosti s obsadzovaním nedostatkových profesií

Keď boli členské štáty požiadané o to, aby identifikovali problémy, s ktorými sa stretávajú v súvislosti s obsadzovaním nedostatkových profesií, niektoré z nich, vrátane **Nemecka**, poukázali na zložitosť svojho národného rámca, ktorý reguluje prijímanie štátnych príslušníkov tretích krajín, ako aj na potrebu zvýšiť zapojenie obyvateľstva, ktoré už v krajine žije, do pracovnej sily. Z pohľadu niektorých zamestnávateľov postupná „liberalizácia“ pracovného trhu, najmä pre vysokokvalifikovaných migrantov a samostatne zárobkovo činné osoby, ešte nepriniesla požadovaný zvýšený vstup týchto štátnych príslušníkov tretích krajín. Za **Belgicko** sa opakujúca kritika týkala reštriktívnych podmienok, ktoré naďalej platili pre kvalifikovaných a nízkokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín v stredne a nízko kvalifikovaných profesiách z dôvodu súčasnej politiky, pričom dôraz bol naďalej kladený na prilákanie domácich nezamestnaných, i keď bol nedostatok pracovných síl značný.

Podobne aj **Fínsko** zistilo kvantitatívny nedostatok pracovných síl vo viacerých profesných oblastiach, kde nízke mzdy a nedostatočná bezpečnosť pri práci odrádzali aj tých, ktorí za účelom nastúpiť na tieto pracovné miesta prichádzali zo zahraničia. Okrem toho boli zistené aj problémy súvisiace s nedostatočnými jazykovými schopnosťami (napr. pri vypisovaní žiadostí a počas pohovorov) a nedostatkom podpory najmä pre prisťahovalcom s dočasnými pracovnými povoleniami. Súčasnú národnú požiadavku v súvislosti so zlúčením rodiny sa považujú za zneatraktívňujúce prisťahovalectvo, keďže štátni príslušníci tretích krajín musia mať minimálny mesačný príjem, aby mohli požiadať o povolenie na pobyt pre svojich rodinných príslušníkov, pričom sa výška tohto minimálneho príjmu zvyšuje podľa počtu a druhu rodinných príslušníkov, ktorí chcú prísť do tohto členského štátu.¹⁷⁵ Má sa za to, že tieto tri faktory spolu znižovali mieru, v akej pracovní migranti boli ochotní prísť a/alebo zostať vo Fínsku.

V **Írsku** bol systém ekonomickej migrácie posúdený mimovládnyimi organizáciami ako nevýhodný pre jednotlivých zamestnancov, pretože držiteľia pracovných povolení nemôžu

strane pracovníci neboli spokojní s miestnymi mzdami, pracovnými podmienkami a dokonca ani s pracovnou kultúrou, pričom viac príležitostí videli mimo Litvy. Z tohto dôvodu dopyt rástol a ponuka sa zmenšovala.

¹⁷⁵ Ďalšie informácie, vrátane tabuľky s požadovaným príjmom, nájdete na strane 55 Národnej správy **Fínska**.

ľahko postupovať (napredovať) v rámci pracovnej sily kvôli obmedzeniu pracovných povolení, ktoré boli udelené na špecifické pracovné miesta. **Malta** poukázala na konkurenciu, ktorá existuje medzi členskými štátmi v prípade, že je nedostatok pracovných síl v rovnakých sektoroch ich trhov práce, a naznačila, že ich nižšie mzdy sú prekážkou pri prilákavaní ekonomických migrantov. Navyše systém pracovných povolení sa považoval za problém na **Malte** a v **Španielsku**, keďže bol vyhodnotený ako príliš dlhý a komplikovaný pre štátnych príslušníkov tretích krajín.

Členské štáty tiež poukázali na výzvy v súvislosti s validáciou odborných znalostí a uznávaním kvalifikácií (napr. **Rakúsko**, **Nemecko**, **Malta**, **Španielsko**, **Švédsko**).¹⁷⁶ **Nemecko** spomenulo nedostatok transparentnosti procesov uznávania kvalifikácie, najmä v prípade profesií, ktoré nie sú regulované na národnej úrovni, keďže tieto boli hodnotené a uznávané na úrovni spolkových krajín rôznymi záujmovými skupinami prostredníctvom rôznych prístupov. To v prípade nových prisťahovalcov sťažilo a niekedy dokonca znemožnilo uznanie ich kvalifikácie. Štúdie preukázali, že je tu stále tendencia, že prisťahovalci majú vyššiu kvalifikáciu, ako je potrebné pre výkon ich profesie, pričom disponujú odbornými znalosťami a kompetenciami, ktoré by mohli byť urgentne potrebné, avšak ktoré neboli brané do úvahy kvôli uvedenému nedostatku transparentnosti. Nedávno *Pracovná skupina spolkovej vlády a spolkových krajín* prijala koncepciu, ktorá zahŕňala návrhy na zmenu pravidiel a postupov za účelom uľahčenia validácie odborných znalostí a uznávania kvalifikácie osôb, ktoré migrujú do **Nemecka**.

V rovnakom duchu **Švédsko** tiež identifikuje negatívne dopady súčasných požiadaviek na akreditáciu a autorizáciu pre niektoré profesie, napr. v sektore zdravotníctva, čo sťažuje štátnymi príslušníkom tretích krajín prístup k zamestnaniu v týchto sektoroch, napriek veľkému nedostatku pracovných síl. Nedostatok transparentnosti a aplikácia rôznych prístupov k validácii formálne a neformálne nadobudnutých odborných zručností, ako aj k uznávaniu odborných a iných neakademických kvalifikácií, spôsobujú nerovnaké zaobchádzanie so štátnymi príslušníkmi tretích krajín v rámci EÚ a niekedy dokonca v rámci jednotlivých členských štátov.

¹⁷⁶ Prieskum na ad-hoc otázku EMN týkajúcu sa uznávania odborných kvalifikácií mimo Európskej únie, ktorý bol vykonaný v roku 2010, zistil to, ako členské štáty vo všeobecnosti uznávajú odborné kvalifikácie získané mimo EÚ za účelom určenia, či sa odborné znalosti a kvalifikácie štátnych príslušníkov tretích krajín uznávajú a potvrdzujú, aby títo mohli v členských štátoch nastúpiť na pracovné miesta, pre ktoré nie sú k dispozícii žiadni domáci pracovníci alebo pracovníci z iných krajín EÚ. Viac informácií nájdete na webovej stránke <http://www.emn.europa.eu> v sekcii "Ad-hoc otázky EMN."

V **Taliansku** (a tiež špecifické otázky, ako je napr. uznávanie kvalifikácií, kariérny postup v rámci zamestnania, spojitosť medzi dopytom po pracovnej sile a ponukou pracovnej sily na subregionálnej úrovni, atď.) vznikol citlivý problém, ktorý sa týka potreby vypracovať pružnejšie mechanizmy na uľahčenie vstupu pracovníkov z tretích krajín prostredníctvom nových opatrení, ako je napr. možnosť pre spoločnosti zamestnávať nových pracovníkov priamo v zahraničí.

V **Holandsku** sa očakávalo, že v blízkej budúcnosti počet voľných pracovných miest, ktoré bolo problematické obsadiť, opäť narastie, a to najmä v sektore zdravotníctva, služieb, vzdelávania a technológií. Na vyriešenie týchto problémov bude nevyhnutne využiť domácu pracovnú silu a pracovnú silu z iných krajín EÚ. Toto bolo čiastočne spôsobené neochotou využívať dočasnú pracovnú migráciu na vyriešenie nedostatku pracovnej sily kvôli nie príliš pozitívnym skúsenostiam z predchádzajúcich pracovno-migračných projektov s tretími krajinami.

Španielsko zistilo problémy vyplývajúce z *kolektívneho riadenia systému zamestnávania* v tretích krajinách, keďže iba nepatrný počet pracovných migrantov vstupuje do členského štátu prostredníctvom tohto postupu. V mnohých prípadoch bol na jednej strane tento systém prekážkou pre zamestnávateľov kvôli dĺžke a zložitosti postupu a na druhej strane kvôli ťažkostiam pri určovaní najvhodnejšieho uchádzača pre dané pracovné miesto.

8.3 Ďalšie aspekty ovplyvňujúce trh práce

Štúdia tiež zistila niekoľko ďalších faktorov, ktoré môžu mať vplyv na pracovný trh v členských štátoch v súvislosti s mobilitou pracovníkov EÚ v rámci EÚ ([Podkapitola 8.3.1](#)), v súvislosti s príslušníkmi tretích krajín s nelegálnym pobytom, ktorí pracujú v špecifických profesiách alebo sektoroch ([Podkapitola 8.3.2](#)) a v súvislosti s návratom ekonomických migrantov ([Podkapitola 8.3.3](#)).

8.3.1 Mobilita pracovníkov EÚ v rámci EÚ

Hoci to nie je zameraním tejto štúdie, **Rakúsko, Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Francúzsko, Maďarsko, Írsko, Taliansko, Luxembursko, Malta, Holandsko, Slovenská republika, Slovinsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo** poukázali na vplyv mobility v rámci EÚ vo svojich členských štátoch, i keď iba niektoré členské štáty špecifikovali, či dopyt po pracovnej sile bol ovplyvnený mobilitou v rámci EÚ a či prispela k vyššiemu alebo nižšiemu

dopytu po pracovníkoch z tretích krajín. Konkrétne **Rakúsko, Belgicko, Francúzsko, Fínsko, Írsko, Taliansko, Holandsko a Švédsko** zaznamenali nárast mobility občanov EÚ po vstupe krajín EÚ-10+2 do EÚ. Prechodné obdobia, ktoré platili vo väčšine členských štátov EÚ-15,¹⁷⁷ pre štátnych príslušníkov krajín EÚ-8 (s výnimkou Cypru a **Malty**, pre ktoré neplatili žiadne takéto obmedzenia) vypršali 1. mája 2011.

8.3.2 Príslušníci tretích krajín s nelegálnym pobytom pracujúci v špecifických profesiách alebo sektoroch

Rakúsko, Belgicko, Česká republika, Fínsko, Maďarsko, Taliansko,¹⁷⁸ **Lotyšsko, Malta, Holandsko, Poľsko a Slovenská republika** poskytli informácie o príslušníkoch tretích krajín, ktorí nelegálne pracujú v špecifických profesiách alebo sektoroch ich pracovného trhu. V **Rakúsku, Českej republike, Fínsku, Maďarsku, Malte a Holandsku** sa za sektor, ktorý je v značnej miere ovplyvnený nelegálnou prácou a ktorý umožňuje zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín s nelegálnym pobytom a/alebo bez pracovného povolenia, považuje stavebníctvo. Okrem toho bola vo **Fínsku** zistená spojitosť medzi nelegálnou prácou v stavebnom priemysle a organizovaným zločinom. Medzi ďalšie dotknuté sektory patrí poľnohospodárstvo (**Maďarsko, Holandsko**), stravovacie služby (**Rakúsko, Holandsko**), sociálna a zdravotná starostlivosť (**Rakúsko**), maloobchod (**Holandsko**), výroba (**Maďarsko**) a dočasné zamestnávanie (**Holandsko**). Ako je spomenuté v [podkapitole 2.2.1](#), v čase, kedy bola realizovaná táto štúdia, bola v mnohých členských štátoch [Smernica o sankciách voči zamestnávateľom](#) v procese transponovania do národnej legislatívy.¹⁷⁹

8.3.3 Návrat ekonomických migrantov

Väčšina členských štátov disponuje malým množstvom informácií o miere, v akej sa ekonomickí migranti vracali do svojej krajiny pôvodu po poklese dopytu po pracovnej sile

¹⁷⁷ Všeobecné právo na voľný pohyb medzi členskými štátmi EÚ je prístupné pre všetkých a nemajú naň vplyv prechodné dojednania, ktoré boli dohodnuté pre pracovníkov. Avšak pohyb za účelom práce bol obmedzený až na sedem rokov po pristúpení k EÚ. Viac informácií o tom, pre ktoré členské štáty platia obmedzenia, nájdete na webovej stránke <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=119&langId=en>.

¹⁷⁸ Jav nelegálnej práce je tiež rozšírený v **Taliansku**, i keď ho nie je možné kvantifikovať a týka sa hlavne nelegálnej práce občanov EÚ. Jedným zo sektorov, kde je tento fenomén najmarkantnejší, sú upratovacie služby, kde v roku 2009 došlo k legalizácii nelegálnej práce až v 295 000 prípadoch.

¹⁷⁹ Táto Smernica stanovuje minimálne štandardy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa v členskom štáte zdržiavajú nelegálne. Jedným z hlavných cieľov tejto Smernice je predchádzať zamestnávaniu nelegálnych prisťahovalcov z tretích krajín vyžadovaním od zamestnávateľov, aby si pre prijatím pracovníka overili, že štátny príslušník tretej krajiny má platné povolenie na pobyt alebo iné oprávnenie na pobyt, pričom nesplnenie tejto podmienky má za následok uvalenie sankcií voči zamestnávateľovi. Smernica 2009/52/ES je dostupná na webovej stránke <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:168:0024:0032:EN:PDF>

v konkrétnych profesiách a sektoroch, hoci niektoré členské štáty, ako už bolo vyššie uvedené, prijali politiky návratu ekonomických migrantov. V **Českej republike, Litve a Luxembursku** sa návrat ekonomických migrantov systematicky nemonitoruje a nesleduje.¹⁸⁰ Avšak v **Českej republike** sa počas hospodárskej krízy viacerí štátni príslušníci tretích krajín vrátili do svojich krajín pôvodu po tom, čo stratili svoje zamestnanie, alebo im bolo odporúčané, aby sa vrátili, ale nemali na to dostatok finančných prostriedkov. Štátne orgány mali podozrenie, že ostatní pracovníci, ktorí mali záujem zostať, pracujú v „sedej“ ekonomike.

8.4 Opatrenia použité na efektívne riešenie nedostatku pracovných síl

Viaceré členské štáty identifikovali vo svojich politikách a legislatívnych rámcoch faktory úspechu alebo aspoň „sľubné“ faktory úspechu, ako aj ich operatívny prístup, ktorý uplatňovali v súvislosti s využívaním prisťahovalectva štátnych príslušníkov tretích krajín na riešenie potrieb trhu práce. Z hľadiska prijatých politík a legislatívnych opatrení niektoré členské štáty (napr. **Rakúsko, Belgicko, Estónsko, Nemecko, Taliansko, Luxembursko, Portugalsko, Španielsko**) poukázali na zjednodušenie procedúr pre vstup a prijímanie migrantov, čo pomohlo zjednodušiť a zrýchliť vstup štátnych príslušníkov tretích krajín, a to najmä tých, ktorí disponujú odbornými znalosťami a kompetenciami, ktoré sú v týchto členských štátoch žiadané. V **Rakúsku** sa, napríklad, očakáva, že nový imigračný model „červeno-bielo-červenej karty“ uľahčí prisťahovalectvo vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín. Implementácia Smernice o „modrej karte“ sa tiež vníma ako prospešná na podporu prijímania vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín.

Niektoré členské štáty vyzdvihli silné stránky svojich osobitných prístupov, ktoré použili na implementáciu svojich ekonomických migračných politík a legislatívy. Pokiaľ ide o osobitný prístup na identifikáciu a riadenie dopytu po pracovnej sile, **Švédsko**, ktorého systém, napríklad, je založený na priamych potrebách zamestnávateľov (a na ich analýze), zistilo, že jeho *reforma pracovného prisťahovalectva* je úspešná, nakoľko zaviedla systém, ktorý sa riadi priamym dopytom po pracovnej sile na trhu práce, a zjednodušila predchádzajúce pravidlá pre zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín, čo bolo veľmi prospešné pre zamestnávateľov, ktorí potrebujú prijímať zamestnancov zo zahraničia. Podobne aj **Estónsko** uviedlo, že jeho prístup, ktorý je založený na potrebách zamestnávateľov, pomohol

¹⁸⁰ Ako je uvedené v národných správach týchto členských štátov. Toto by mohol byť prípad aj v ostatných členských štátoch EÚ.

identifikovať priamy dopyt po pracovnej sile a znížiť byrokráciu a náklady spojené s náborom zamestnancov. Minimálna mzdová požiadavka pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín bolo vnímaná ako dôležitá podmienka na zníženie rizika toho, že by zamestnávateľia využívali ekonomických migrantov ako „lacnú pracovnú silu“ alebo ako spôsob zníženia celkových miezd v danom sektore. **Malta** sa domnieva, že chýbajúce striktné ustanovenia o ekonomickej migrácii v *Imigračnom zákone* zabezpečujú flexibilitu pri rozhodovaní o ekonomickej migračnej politike a umožňujú prispôbiť túto politiku na mieru rôznym požiadavkám investorov, ktorí prichádzajú do tohto členského štátu.

Belgicko, ktoré sa rozhodlo pre prístup na základe zostavenia zoznamov profesií, ktorý nebol výhradne využívaný iba na účely pracovnej migrácie, ale aj na všeobecné riadenie dopytu po pracovnej sile, tiež poukázalo na výhody skombinovania týchto zoznamov s flexibilnejšími a efektívnejšími prijímacími postupmi v jeho súčasnom legislatívnom rámci.

Francúzsko tiež uviedlo, že politika vlády zameraná na zlepšenie riadenia migračných tokov z ekonomických dôvodov, aby tieto lepšie vyhovovali potrebám francúzskeho hospodárstva, mala za následok nie len podporu tohto typu prist'ahovalectva, ale aj identifikáciu štrukturálneho, t.j. kvalitatívneho, nedostatku pracovnej sily na domácom trhu práce. Predbežné údaje o počte povolení na pobyt, ktoré boli v roku 2009 vydané štátnym príslušníkom tretích krajín z ekonomických dôvodov, potvrdili nárast počtu tohto druhu povolení v porovnaní s predchádzajúcimi rokmi, čo je indikátorom úspešnosti použitého postupu. **Španielsko** uznalo význam *Katalógu nedostatkových profesií*, ktorý bol zavedený po prijatí legislatívy v roku 2005, v tom, že pomohol pri zavádzaní osobitných mechanizmov na zamestnávanie pracovných migrantov. V **Litve** je zamestnávanie štátnych príslušníkov tejto krajiny motivované iba dopytom. Zoznam nedostatkových profesií, ktorý bol zavedený v roku 2007, uľahčuje a zrýchľuje príchod pracovníkov z tretích krajín, ktorí sú najviac žiadaní. Tento zoznam však obsahuje iba hlavné profesie a nezahŕňa vysokokvalifikované profesie, ktoré na trhu práce chýbajú.

Nemecko sa na druhej strane domnieva, že stále existuje priestor na zlepšenie. Napriek tomu, že v roku 2009 došlo k posilneniu imigračnej politiky orientovanej na pracovný trh, bol počet vysokokvalifikovaných imigrantov, ktorí vstúpili na jeho územie, stále relatívne nízky. Toto bola čiastočne spôsobená skutočnosťou, že právne nástroje, ktoré boli prijaté v rokoch 2005 a 2009, boli stále v „plienkach“, pričom na to, aby bolo možné vyhodnotiť ich efektívnosť, je

potrebné viac času, a to najmä pokiaľ ide o úspešnosť získavania vysokoškolsky kvalifikovanej pracovnej sily z tretích krajín. Okrem toho sa **Luxembursko** domnievalo, že za účelom zosúladenia imigračnej politiky s potrebami národného hospodárstva je potrebné prijať dodatočné opatrenia, ako je napr. zlepšenie miestnej infraštruktúry, propagácia Luxemburska v zahraničí a zjednodušenie administratívnych postupov v krajine pôvodu.

8.5 Identifikované potreby konsolidácie a ďalšej tvorby politík a legislatívy na uľahčovanie ekonomickej migrácie za účelom saturovania dopytu po pracovnej sile

Niektoré členské štáty poukázali na potrebu ďalšej tvorby politík a opatrení v budúcnosti, a to hlavne po implementácii všetkých európskych legislatívnych nástrojov, za účelom naďalej uľahčovať a podporovať ekonomickú migráciu na základe potrieb trhu práce. Členské štáty zároveň zdôrazňujú potrebu toho, aby boli naďalej uprednostňovaní domáci štátni príslušníci a štátni príslušníci EÚ, ako aj osoby s migrantským pozadím, ktorí už v EÚ žijú. S týmto súvisí vnímaná potreba zaviesť nástroje job-matchingu a iné nástroje, aby bolo zabezpečené, že štátni príslušníci tretích krajín, ktorí vstupujú na územie členského štátu, majú „správne“ odborné znalosti a skúsenosti.

Mnohé z vnímaných potrieb súvisia so zvyšovaním povedomia a poskytovaním informácií tak spoločnosti ako aj štátnym príslušníkom tretích krajín, ktorí majú záujem o migráciu do členského štátu (**Nemecko, Írsko, Luxembursko, Malta, Poľsko, Slovinsko**). **Nemecko** obhajuje potrebu poskytovať viac informácií a poradenstva zamestnávateľom a uchádzačom z tretích krajín, aby bolo zabezpečené, že sa oboznámia s národnými pravidlami, podmienkami a službami, ktoré sú im k dispozícii. Toto by malo zahŕňať prístup k postupom hodnotenia odborných znalostí a uznávania kvalifikácií ako aj k príležitostiam na ďalšie vzdelávanie. **Írsko** poukázalo na dôležitosť zlepšenia využívania informácií, ktoré sú zhromaždené prostredníctvom systému EURES, a to hlavne za účelom uľahčenia prístupu k informáciám o tom, kde existuje nadbytok pracovnej sily. Niektorí zástupcovia zamestnávateľov v **Luxembursku** spomenuli dôležitosť zvyšovania povedomia medzi domácimi obyvateľmi o význame a potrebe prilákania zahraničných pracovníkov napriek rastu nezamestnanosti. **Slovinsko** zriadilo pre pracovných migrantov informačné body, kde môžu získať informácie o podmienkach zamestnávania a práce v tomto členskom štáte. **Malta** a niektorí zástupcovia zamestnávateľov v **Luxembursku** považovali za dôležité vytvoriť príjemnejšie a vľúdnejšie prostredie pre ekonomických migrantov, aby ich bolo možné ľahšie prilákať na ich územie. V **Poľsku** bol zistený nízky počet náborových kampaní pre štátnych

príslušníkov tretích krajín, pričom sa domnievalo, že tento nízky počet preukazuje skutočnosť, že zamestnávateľia nepovažovali ekonomickú migráciu za prostriedok, ktorý môže vyriešiť ich potreby pracovnej sily. Preto bolo uvedené, že poskytovanie informácií o týchto záležitostiach možno bude potrebné v budúcnosti. **Litva** tiež plánuje zrýchliť postupy vydávania povolení na pobyt, prípadne aj s možnosťou podávania žiadostí on-line.

Niektoré členské štáty (**Rakúsko, Belgicko, Česká republika, Estónsko, Taliansko, Portugalsko, Spojené kráľovstvo**) sa tiež domnievajú, že ich súčasné prístupy k identifikácii a riadeniu nedostatku pracovných síl je možné naďalej vylepšovať. **Rakúsko** v súčasnosti prehodnocuje svoju migračnú politiku a diskutuje o možnostiach, ako vo všeobecnosti zvýšiť prílev vysokokvalifikovaných migrantov, a to najmä vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín. Od preorientovania migračnej politiky na vysokokvalifikovaných migrantov sa očakáva, že na jednej strane zmierni tlaky na verejný rozpočet, ktoré vyplývajú zo starnutia obyvateľstva, a na strane druhej urýchli prechod od priemyselnej k znalostnej spoločnosti. **Belgicko** vníma potrebu ucelenejšieho pohľadu na pracovnú politiku, ktorý je možné dosiahnuť prostredníctvom legislatívnej reformy a dynamickejším monitorovaním nedostatku pracovných síl, keďže súčasný systém založený na vypracovaní zoznamu úzkoprofilových profesií na účely pracovnej migrácie je nepružný a zastaraný. **Česká republika** sa domnieva, že viac pozornosti je potrebné venovať „sprostredkovateľským agentúram“, ktoré robia nábor pracovných migrantov, nakoľko tieto predstavujú riziko vykorisťovania a nelegálneho zamestnávania. **Estónsko** vyjadrilo podobnú obavu z potenciálneho zneužívania ekonomických migrantov. *Ministerstvo vnútra* zriadilo pracovnú skupinu, ktorá sa má pozrieť na súčasné problémy, ktoré vznikajú v súvislosti s vydávaním pracovných povolení a evidenciou zamestnávania. I keď hospodárska kríza znížila dopyt po pracovnej sile, toto zníženie je pravdepodobne iba dočasné, a je potrebné zlepšiť riadenie nedostatku pracovných síl prostredníctvom migrácie. Nedávny „*Plán na integráciu v rámci bezpečnosti: identita a stretnutie*“, ktorý predložila vláda v **Taliansku**, volá po zvýšených kontrolách pri vstupe na územie členského štátu, aby bolo zabezpečené, že prisťahovalci majú požadovaný profesný profil. **Portugalsko** uznalo, že je potrebné zaviesť nové mechanizmy na zefektívnenie fungovania systému kvót, ktorý trpel zložitou operatívnymi postupmi potrebnými na obsadenie voľného pracovného miesta v tomto členskom štáte, vrátane ustanovení a podmienok týkajúcich sa vstupu.

Spojené kráľovstvo poukázalo na to, že pri prognózovaní nedostatku pracovných síl v budúcnosti bude dôležité nespoliehať sa na migračné vzory alebo modely z minulosti. Okrem toho bude budúci dopyt po pracovnej sile do istej miery ovplyvnený politikami zameranými na migráciu rodín a zamestnávanie rodinných príslušníkov pracovných migrantov.

Ďalšie zistené oblasti, kde je možné zlepšenie, zahŕňajú potrebu vylepšiť aktuálne postupy pre hodnotenie odborných znalostí a uznávanie kvalifikácií, ako poukázalo **Nemecko, Taliansko, Luxembursko, Malta, Slovinsko, Španielsko a Švédsko**, a potrebu vypracovania ďalších integračných opatrení, vrátane nadobudnutia jazyka (tiež počnúc v tretích krajinách), ktorú identifikovalo **Fínsko, Taliansko, Slovinsko a Španielsko**. **Malta** tiež upozornila na to, že je na úrovni EÚ potrebné prijať opatrenia na zabezpečenie toho, aby sa legislatíva EÚ nezameriavala iba na veľké trhy práce v porovnaní s menším pracovným trhom v tomto členskom štáte.

9. ZÁVEREČNÉ POZNÁMKY

Dobu, v ktorej bola táto štúdia uskutočnená, je možné charakterizovať väčším uznávaním demografických výziev, ktoré sú pred nami a v niektorých prípadoch sa už stali zrejmé, v kombinácii so značným hospodárskym poklesom, ktorý mal za následok vysoké miery nezamestnanosti a drastické vládne úspory. Členské štáty sú si zároveň vedomé potreby zachovania svojej konkurencieschopnosti na medzinárodnom trhu, ktorý sa čoraz viac približuje k „znalostnej spoločnosti“. V súvislosti s riešením tejto komplexnej problematiky sa pracovná migrácia z krajín mimo EÚ stáva vo väčšine členských štátov čoraz dôležitejšou súčasťou politickej agendy, čo má za následok konsolidáciu politiky a legislatívnych prístupov a opatrení alebo vypracovanie a zavedenie nových prístupov a opatrení. Napokon na typ a obsah prístupov a opatrení má vplyv aj legislatívny acquis Európskej únie, vrátane smerníc, ktoré stanovujú podmienky vstupu a pobytu pre vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín, výskumných pracovníkov a najnovšie aj pre pracovníkov preložených v rámci firmy a sezónnych pracovníkov.

Rastúci globálny dopyt po talentoch bude spoločnou výzvou EÚ, aby mohli členské štáty EÚ súťažiť o pracovníkov z tretích krajín. Na zabezpečenie toho, aby EÚ aj naďalej zostala konkurencieschopnou, bude potrebné zlepšiť nástroje aj metódy, ktoré sa používajú na

identifikáciu a riadenie dopytu po pracovnej sile, vrátane prognózovania nedostatku pracovníkov a odborných znalostí ako aj odstránenia ťažkostí, ktoré sú spojené s uznávaním kvalifikácií a odborných znalostí získaných mimo EÚ. Tieto opatrenia zabezpečia vyššiu flexibilitu a príťažlivosť národných trhov práce pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ako aj umožnia členským štátom, aby v prípade potreby uspokojovali dopyt po pracovnej sile prostredníctvom migrácie.
