

Získavanie vysokokvalifikovaných a kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín

Štúdia Európskej migračnej siete 2013



Obsah

Poznámka	3
Vysvetlenie	3
Zhrnutie	4
1. Úvod	8
2. Pozadie	9
2.1 Politika EÚ a <i>acquis communautaire</i>	9
2.2 Súčasné trendy v zamestnávaní (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín v EÚ	11
3. Vnútroštátne politiky, prístupy a opatrenia	14
3.1 Pojmy a definície	14
3.2 Vnútroštátne politiky.....	16
3.3 Prístupy a opatrenia.....	18
3.4 Verejné diskusie.....	22
3.5 Zmluvy s tretími krajinami.....	23
3.6 Únik mozgov a cirkulácia mozgov	24
4. Účinnosť politík a opatrení	24
4.1 Zavádzanie dobrej praxe	25
4.2 Výzvy a prekážky	26
5. Dôsledky legislatívy EÚ	28
5.1 Smernica o modrej kráte EÚ	28
5.2 Smernica o výskumníkoch	30
6. Závery	30
Príloha č. 1 Medzinárodná klasifikácia vzdelávania a povolání.....	33
Príloha č. 2 Platné politiky a stratégie na získavanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín	34
Príloha č. 3 Národné koncepcie.....	35

Súhrnná správa bola preložená z anglického do slovenského jazyka v novembri 2013 pre potreby konferencie Národného kontaktného bodu EMN v SR *Migrácia kvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín: politiky a prax*. Preklad neprešiel jazykovou korektúrou. Preklad bol spolufinancovaný Európskou úniou a Ministerstvom vnútra SR.

POZNÁMKA

Túto súhrnnú správu vypracovala Európska migračná sieť (EMN), ktorá zahŕňa Európsku úniu, jej poskytovateľa služieb (ICF GHK-COWI) a Národné kontaktné body EMN (NKB EMN), pričom v SR je koordinátorom NKB EMN Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM). Správa nemusí nevyhnutne odrážať názory a postoje Európskej únie, poskytovateľa služieb EMN (ICF GHK-COWI), NKB EMN alebo IOM, a závery správy nie sú pre ne záväzné. Európska komisia, ICF GHK-COWI a NKB EMN vrátane IOM nie sú nijakým spôsobom zodpovedné za akékoľvek použitie poskytnutých informácií.

Tematická štúdia bola súčasťou Programu činností EMN na r. 2013.

VYSVETLENIE

Súhrnná správa bola vypracovaná na základe národných príspevkov od 23 NKB EMN (**Rakúsko, Belgicko, Cyprus, Česká republika, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Grécko, Maďarsko, Írsko, Taliansko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Holandsko, Poľsko, Slovenská republika, Slovinsko, Španielsko, Švédsko a Veľká Británia**) v súlade so spoločným zadaním, ktoré vypracovala EMN a ktoré boli smerodajné pre NKB EMN v záujme zabezpečenia čo najväčšej porovnateľnosti údajov.

Národné štúdie vo veľkej miere vychádzali z teoretickej analýzy platnej legislatívy a politických dokumentov, správ, odbornej literatúry, internetových zdrojov a správ a informácií od úradov na národnej úrovni. Štatistické údaje boli získavané od Eurostatu, od domácich inštitúcií a ďalších (národných) databáz. Všetky štatistické údaje uvádzané v súhrnnej správe pochádzajú z Eurostatu. Zoznamy členských štátov v súhrnnej správe sú výsledkom dostupnosti informácií, ktoré poskytli NKB EMN vo svojich národných príspevkoch.

Je dôležité poznamenať, že informácie obsiahnuté v tejto správe sa týkajú situácie vo vyššie uvedených (členských) štátoch EÚ do r. 2013, najmä príspevky od Národných kontaktných bodov EMN. Podrobnejšie informácie o jednotlivých témach možno nájsť v národných štúdiách, ktoré odporúčame preštudovať.

Národné kontaktné body EMN z iných členských štátov sa nemohli tentoraz do štúdie zapojiť z rôznych dôvodov, urobili tak však v rámci iných aktivít a správ EMN.

EMN by rada vyzdvihla aj príspevky od Organizácie pre ekonomickú spoluprácu a rozvoj (OECD). Výskum OECD o získavaní vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín je k dispozícii na webstránke: <http://www.oecd.org/migration/>

ZHRNUTIE

KLÚČOVÉ ZISTENIA

- ★ **Stratégia Európa 2020** zdôrazňuje jasnú potrebu vytvorenia podmienok pre ekonomickú migráciu v odvetviach čeliacich nedostatku pracovných síl a zručností, ako aj získavanie vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín **v globálnej súťaži o talenty**.
- ★ V období rokov 2008 až 2012 krajiny EÚ-27 zaznamenali **zvýšené zastúpenie štátnych príslušníkov tretích krajín vo vysokokvalifikovaných povolaniach** (ISCO 1-3)¹;
- ★ Za uplynulých 10 rokov **väčšina členských štátov EÚ zaviedla opatrenia na získavanie a uľahčenie vstupu vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín** na účely zamestnania. Tento trend posilnila aj implementácia Smernice 2005/71/ES o osobitnom postupe prijímania štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vedeckého výskumu a Smernice 2009/50/ES o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania;
- ★ Obsah pojmu vysokokvalifikovaný alebo kvalifikovaný štátny príslušník tretej krajiny je v jednotlivých členských štátoch rozdielny, uplatňujúc **rôzne definície a koncepty** na základe požiadaviek domáceho trhu práce a iných vnútroštátnych kritérií.
- ★ Väčšina členských štátov má vnútroštátne **politiky a stratégie** na získavanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín, z ktorých sa niektoré explicitne zameriavajú na tieto skupiny. Podobnosti možno nájsť aj v **dôvodoch** na vypracovanie takýchto vnútroštátnych politík a stratégií – vytváranie viac pracovných miest a podpora rastu, riešenie nedostatku pracovných síl na súčasnom trhu práce a jeho budúcich potrieb. Vypracovanie politiky je často predmetom **diskusí** vzhľadom na vysokú mieru nezamestnanosti v niektorých členských štátoch.
- ★ Politiky niektorých členských štátov sa **zameriavajú na niektoré skupiny jednotlivcov** (napr. samostatne zárobkovo činné osoby, výskumníkov, zamestnancov presúvaných v rámci

podnikov), ako aj jednotlivcov pracujúcich v presne vymedzených oblastiach (napr. informačné technológie, zdravotníctvo, akademický sektor, šport). Okrem daných oblastí existuje aj dopyt po špecifických zručnostiach.

- ★ V členských štátoch EÚ sa kladie zvýšený dôraz na **samostatne zárobkovo činné osoby, podnikateľov a investorov** spolu s rozvojom politiky EÚ v tejto oblasti.
- ★ Medzi **politické opatrenia** na získavanie štátnych príslušníkov tretích krajín patria zrýchlené postupy, neobmedzený prístup na trh práce, zvyšovanie povedomia a poskytovanie informácií a motivovanie zamestnávateľov. Ďalšie opatrenia zahŕňajú priaznivejšie podmienky pri zlučovaní rodiny, zdaňovaní a v prístupe k dávkam sociálneho zabezpečenia a integračné opatrenia. Zrýchlené postupy pri vstupe a prípustné absencie na účely návratu do krajiny pôvodu sú ďalšie opatrenia realizované vo vzťahu k podnikateľom.
- ★ Členské štáty uzavreli len obmedzený počet **zmlúv s tretími krajinami** na prijímanie vysokokvalifikovaných a kvalifikovaných pracovníkov. V súčasnosti platné zmluvy sa však považujú za účinné, čo naznačuje, že ide o opatrenie, ktoré by sa mohlo ďalej využívať v budúcnosti.
- ★ Aby boli členské štáty konkurencieschopné, budú musieť prekonať **problémy a prekážky** pri prijímaní kvalifikovaných zamestnancov. Je to možné zavedením **dobrej praxe**, ktorá bola identifikovaná vo vzťahu k množstvu rôznych aspektov migračného procesu. Ide o **poskytovanie informácií, prispôsobovanie migračných postupov**, zavedenie **stimulov** na získavanie (vysoko)kvalifikovaných migrantov a **prispôsobovanie potrebám trhu práce**.
- ★ Napriek tomu, že boli zistené určité **problémy a prekážky**, očakáva sa **ďalší rozvoj vnútroštátnych politík**, pričom niektoré členské štáty budú klásť zvýšený dôraz na zisťovanie špecifických nedostatkových profesií a odvetví na trhu práce, ktoré nie je možné zaplniť domácimi občanmi alebo občanmi EÚ;
- ★ Prostredníctvom modrej karty EÚ existuje **potenciál maximalizovať prínosy vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín** na úrovni EÚ uľahčením ich mobility a umožnením rozvíjania ich zručností s cieľom prilákať a udržať si talentované osoby v rámci EÚ.

¹ Medzinárodná štandardná klasifikácia zamestnaní (ISCO). V prípade definícií založených na ISCO „vysokokvalifikovaný“ a „kvalifikovaný“ sa väčšinou vzťahuje na riadiacich pracovníkov, špecialistov, technikov a odborných pracovníkov.

JE MIGRÁCIA VYSOKOKVALIFIKOVANEJ PRACOVNEJ SILY POTREBNÁ?

Stratégia Európa 2020 stanovuje jasnú potrebu ekonomickej migrácie v odvetviach, ktoré začínajú čeliť nedostatku pracovných síl a zručností, ako aj potrebu získavania vysokoškvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín v **globálnej súťaži o talenty**. Aj krajiny mimo EÚ, napríklad **USA, Kanada a Čína**, súťažia prostredníctvom svojich vnútroštátnych politik o získavanie vysokoškvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín na svoj trh práce.

Legálna migrácia, vrátane migrácie za prácou, tvorí neoddeliteľnú súčasť spolupráce a dialógu EÚ s tretími krajinami a je kľúčovou oblasťou vonkajšej migračnej politiky EÚ v zmysle **Globálneho prístupu k migrácii a mobility (GPMM)**. Medzi politické priority patrí potreba „lepšej organizácie legálnej migrácie a posilnenie vhodne riadenej mobility“, okrem iného so zameraním na (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín na základe princípu ponuky širokých možností pre podnikateľov pri hľadaní jednotlivcov s najvhodnejšou kvalifikáciou na globálnom trhu práce.

Akčný plán EÚ pre podnikanie do r. 2020, prijatý v r. 2012,² uznáva potrebu väčšieho počtu podnikateľov ako motora hospodárskeho rastu a vytvárania nových pracovných miest, a migrantov vníma ako dôležitý okruh potenciálnych podnikateľov pre EÚ.

KTO SA POVAŽUJE ZA VYSOKOKVALIFIKOVANÉHO A KVALIFIKOVANÉHO?

Definície a pojmy týkajúce sa vysokoškvalifikovaných a kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín sú v jednotlivých členských štátoch rozdielne, keďže závisia od požiadaviek domácich trhov práce a ďalších vnútroštátnych kritérií. Členské štáty preto **nemajú konkrétne definície, ale skôr kombinujú definície s prístupmi** a so špecifickými akademickými, mzdovými a odbornými požiadavkami. Kritériá uplatňované členskými štátmi sú často odvodené od **Medzinárodnej štandardnej klasifikácie povolani Medzinárodnej organizácie práce ILO (ISCO)**, kde kategórie vysokoškvalifikovaných a kvalifikovaných pracovníkov sa vzťahujú na povolania, ktoré zahŕňajú riadiacich pracovníkov, špecialistov a odborných pracovníkov (1. až 3. stupeň), ako aj od **Medzinárodnej štandardnej klasifikácie vzdelávania UNESCO**, ktorá okrem iného ponúka prehľad úrovne vzdelania dosiahnutého vysokoškvalifikovanými jednotlivcami.

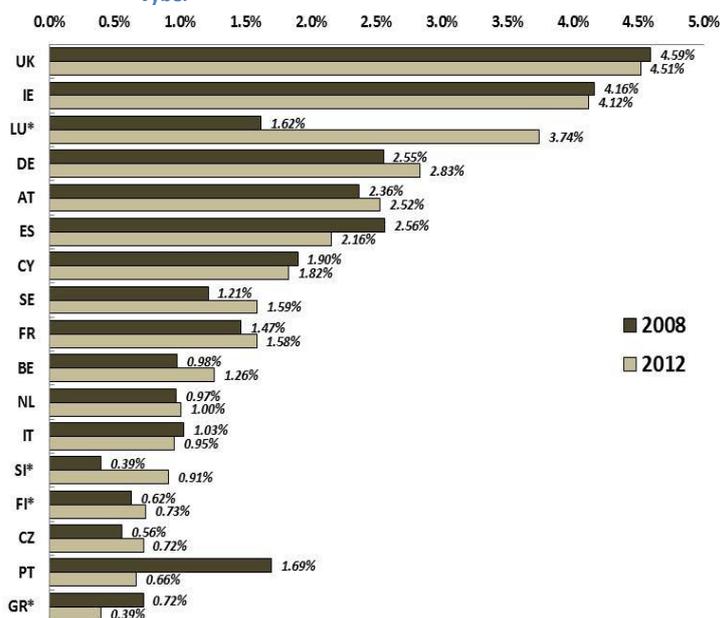
² COM(2012) 795, dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0795:FIN:en:PDF>.

Legislatíva EÚ ovplyvnila pojmy používané v členských štátoch stanovením jednotných definícií pre „vysokoškvalifikované zamestnanie“ a „vyššie odborné vzdelanie“, keďže členské štáty nemali predtým zaužívané žiadne pojmy a definície na tieto účely. Najčastejšie používané kritériá sú tie, ktoré sa odvíjajú od stupňa dosiahnutého vzdelania a/alebo mzdovej úrovne. Vykazované mzdové požiadavky v členských štátoch sa v praxi pohybujú od 1 293 eur za mesiac³ do minimálnej ročnej mzdy na 67 842 eur⁴.

AKÝ JE ROZSAH ZAMESTNÁVANIA (VYSOKO) KVALIFIKOVANÝCH MIGRANTOV V EÚ?

V rokoch 2008 až 2012 možno v EÚ badať **mierny nárast zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín vo vysokoškvalifikovaných povolaniach (ISCO 1-3)** na úrovni 2,01 % štátnych príslušníkov tretích krajín z celkového počtu zamestnaných obyvateľov (2008) oproti 2,08 % štátnych príslušníkov tretích krajín (2012),⁵ čo zodpovedá približne 1,6 miliónu osôb.⁶ Tento nárast bol zaznamenaný v desiatich členských štátoch so spoľahlivými a porovnateľnými štatistickými údajmi (**Graf č. 1**).⁷

Graf č. 1 Podiel zamestnaných štátnych príslušníkov tretích krajín pracujúcich vo vysokoškvalifikovaných povolaniach (ISCO 1-3) v porovnaní s celkovým počtom zamestnaných obyvateľov, výber



³ Litva

⁴ Luxembursko

⁵ Zo všetkých zamestnaných obyvateľov

⁶ Počet všetkých štátnych príslušníkov tretích krajín v EÚ v r. 2012 dosiahol 7 815 380 osôb. 21 % z nich pracovalo v rámci kategórií ISCO 1 až 3, čo je 1 641 229 osôb.

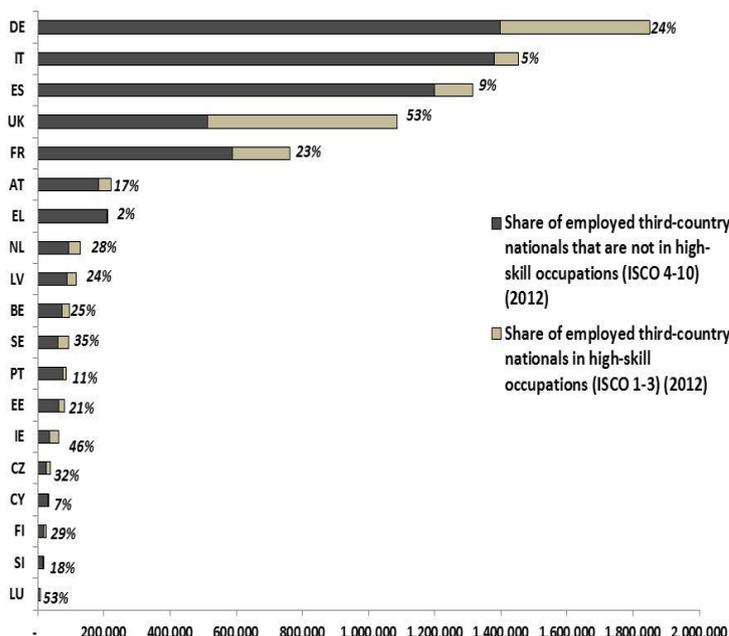
⁷ AT, BE, CZ, DE, DK, EL, ES, FI, FR, HU, IE, IT, LU, NL, PL, PT, SE, UK.

Pozn.: Údaje týkajúce sa členských štátov označených () sú málo spoľahlivé. V prípade ostatných členských štátov EÚ neboli k dispozícii žiadne spoľahlivé údaje. Zdroj: Eurostat, prieskumy pracovných síl*

V r. 2012 z celkového počtu zamestnaných štátnych príslušníkov tretích krajín v EÚ, 26 % (2,03 milióna) malo najvyšší stupeň vzdelania (univerzitné vzdelanie a/alebo PhD titul, kategórie ISCED 5-6) a 21% (1,64 milióna) pracovalo v pozícii riadiacich pracovníkov, špecialistov, technikov alebo odborných pracovníkov (kategórie ISCO 1-3), čo predstavuje až 4,29 % všetkých zamestnancov pracujúcich v týchto kategóriách.

Graf č. 2 poskytuje prehľad podielu štátnych príslušníkov tretích krajín pracujúcich vo vysokoškvalifikovaných povolaniach na celkom počte zamestnaných štátnych príslušníkov tretích krajín.

Graf č. 2 Podiel vysokoškvalifikovaných zamestnaných štátnych príslušníkov tretích krajín (kategórie ISCO 1-3) na celkovom počte zamestnaných štátnych príslušníkov tretích krajín, 2012



■ Podiel zamestnaných príslušníkov tretích krajín v iných ako vysokoškvalifikovaných zamestnaniach (ISCO 4-10) (2012)

■ Podiel zamestnaných príslušníkov tretích krajín vo vysokoškvalifikovaných zamestnaniach (ISCO 1-3) (2012)

AKÉ USTANOVENIA OBSAHUJE ACQUIS COMMUNAUTAIRE EÚ?

Počas uplynulých 10 rokov väčšina členských štátov EÚ zaviedla opatrenia na uľahčenie vstupu vysokoškvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín. Tento trend podporilo aj uplatňovanie Smernice 2005/71/ES o osobitnom postupe prijímania štátnych

príslušníkov tretích krajín na účely vedeckého výskumu (ďalej len Smernica o výskumníkoch), a v menšom rozsahu Smernice 2009/50/ES o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokoškvalifikovaného zamestnania (Smernica o modrej karte EÚ) vzhľadom na jej nedávnu transpozíciu.

AKÉ NÁRODNÉ POLITIKY SA UPLATŇUJÚ?

Väčšina členských štátov má vypracované politiky a stratégie na získavanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín, pričom mnohé z nich existovali ešte pred schválením Smernice o modrej karte EÚ. Kým väčšina členských štátov zahŕňa ustanovenia týkajúce sa tejto skupiny do širšie koncipovaných migračných politík, niektoré vypracovali špecifické politiky zamerané na (vysoko)kvalifikovaných migrantov. Dôvody na vypracovanie národných politík a stratégií sú podobné, pričom medzi najčastejšie ciele patrí vytváranie pracovných miest a hospodársky rast, prispievanie k vytváraniu centier výskumu a excelentnosti, riešenie nedostatku pracovných síl, uspokojovanie aktuálnych potrieb trhu práce a riešenie potenciálnych budúcich potrieb trhu práce.

Ako súčasť ich národnej politiky niektoré členské štáty sa **osobitne zamerali na určité skupiny jednotlivcov** (napr. samostatne zárobkovo činné osoby, výskumníkov, zamestnancov presúvaných v rámci podnikov), ako aj na jednotlivcov v konkrétnych odboroch (napr. IT, zdravotníctvo, veda, šport). Okrem konkrétnych odborov je dopyt aj po špecializovaných zručnostiach a špecifickej kombinácii zručností, napríklad jazykových znalostiach.

Systémy, ktoré členské štáty používajú, sú rôzne: od bodových systémov po systémy založené na dopyte zamestnávateľov. V niektorých členských štátoch, ktoré uplatňujú takúto politiku, je vykazovaný vysoký podiel (vysoko)kvalifikovaných pracovníkov.

EXISTUJÚ ŠPECIFICKÉ POLITIKY ZAMERANÉ NA PODNIKATEĽOV A INVESTOROV?

Niektoré členské štáty **vypracovali špecifické opatrenia zamerané na samostatne zárobkovo činné osoby, podnikateľov a investorov**, ktoré definujú podmienky a kritériá prijímania a v niektorých prípadoch udeľovania špeciálnych výhod a výnimiek na prilákanie týchto skupín osôb. **V rámci EÚ sa kladie čoraz väčší dôraz na získavanie podnikateľov a investorov**, pričom niektoré členské štáty zavádzajú nové cielené politiky. Podmienky, ktoré sa vzťahujú na samostatne zárobkovo činné osoby a podnikateľov sa v prvom rade týkajú očakávanej potenciálnej ekonomickej činnosti, aby mohol členský štát posúdiť pridanú hodnotu štátneho príslušníka tretej krajiny pre domácu ekonomiku. Hlavné kritériá vstupu sa týkajú

výšky investovaných finančných prostriedkov, ako aj dôkazov o bezpečnom financovaní pre podnikateľov.

AKÉ OPATRENIA SA PRIJÍMAJÚ NA PRILÁKANIE VYSOKOKVALIFIKOVANÝCH ŠTÁTNÝCH PRÍSLUŠNÍKOV TRETÍCH KRAJÍN DO EÚ?

Na získavanie štátnych príslušníkov tretích krajín využívajú členské štáty širokú škálu opatrení, medzi ktoré patria napríklad **zrýchlené konania, neobmedzený prístup na trh práce a poskytovanie informácií a sponzoring zamestnávateľov.**

Niektoré členské štáty prijali aj viacero opatrení na pozitívne ovplyvňovanie rozhodnutí týkajúcich sa imigrácie štátnych príslušníkov tretích krajín ponúkaním **vyššieho štandardu práv, výhod a stimulov.** Ide napríklad o právo byť sprevádzaný rodinnými príslušníkmi s neobmedzeným prístupom na trh práce a/alebo výnimky pre rodinných príslušníkov pri preukazovaní jazykových znalostí a/alebo podpisovanie zmlúv o integrácii s rodinnými príslušníkmi vysokokvalifikovaných pracovníkov. Niektoré členské štáty ponúkajú aj daňové výhody pre zamestnávateľov i (vysoko)kvalifikovaných zamestnancov, a to od udeľovania špecifických štatútov pre vyslaných pracovníkov s ponukou príspevkov oslobodených od dane a daňových výnimiek po všeobecné úľavy na daniach z príjmov.

PRISPIEVAJÚ ZMLUVY S TRETÍMI KRAJINAMI K USPOKOJOVANIU DOPYTU PO (VYSOKO)KVALIFIKOVANEJ PRACOVNEJ SILE?

Členské štáty uzavreli viacero zmlúv s tretími krajinami s cieľom uľahčiť migráciu za prácou, ale len **veľmi obmedzený počet** takýchto zmlúv sa špecificky zameriava na prilákanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín na ich územie. Obmedzený počet špecifických zmlúv, ktoré sú dnes v platnosti, možno vysvetliť silným záujmom členských štátov o získavanie najrelevantnejších a talentovaných (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín na ich územie z ktoréhokolvek kúta sveta.

SÚ POLITIKY A OPATRENIA PRIJÍMANÉ V ČLENSKÝCH ŠTÁTOCH ÚČINNÉ?

Trendy v podiele zamestnaných štátnych príslušníkov tretích krajín pracujúcich vo vysokokvalifikovaných povolaniach v období rokov 2008 – 2012 ukazujú, že mnohé členské štáty, ktoré uplatňovali špecifické politiky a opatrenia na získavanie (vysoko)kvalifikovaných migrantov zaznamenali zvýšenie podielu celkového počtu zamestnancov v príslušných povolaniach. Hoci v niektorých prípadoch možno pozorovať dôsledky zavedených politík a opatrení, len málo členských štátov využíva osobitné hodnotiace systémy na pravidelné vyhodnocovanie dôsledkov politík zameraných na vysokokvalifikovaných a kvalifikovaných štátnych

príslušníkov tretích krajín, napríklad prostredníctvom hodnotení, správ a rozhovorov s jednotlivými aktérmi.

Na základe príkladov, ktoré členské štáty poskytli vo svojich národných štúdiách (alebo individuálnych analýzách), boli zistené osvedčené postupy týkajúce sa rôznych aspektov migračného procesu. Identifikovaná dobrá prax sa týkala týchto oblastí:

- ★ **poskytovanie informácií** (poskytovanie relevantných aktuálnych informácií a usmernení pre migrantov a zamestnávateľov z tretích krajín a vytváranie kontaktných miest);
- ★ **prispôsobenie migračných postupov** (nahradzanie všeobecných postupov vzťahujúcich sa na vysokokvalifikovaných pracovníkov špecializovanejšími postupmi, zachovávajúci otvorený systém podporujúci zamestnávateľov)
- ★ **zavádzanie stimulov na prilákanie** (vysoko)kvalifikovaných migrantov (daňové výhody, vyšší štandard práv na zlúčenie rodiny);
- ★ **upravenie postupov na trhu práce** (zabezpečenie zamestnávania vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín v odboroch s nedostatkom domácich pracovných síl, zapojenie domácich úradov do vyhodnocovania vhodnosti uchádzačov).

Okrem dobrej praxe sa v hodnoteniach a analýzách členských štátov poukázalo aj na viacero **problémov a prekážok** pri získavaní vysokokvalifikovaných pracovníkov zo zahraničia, napríklad:

- ★ **faktory, ktoré sú typické pre kultúru členských štátov**, vrátane histórie a tradícií, jazyka atď. Verejné diskusie sa týkali prisťahovalectva, a určité problémy môžu vyvolať aj spory v rámci komunit;
- ★ **ekonomické, sociálne a vzdelávacie faktory**, vrátane hospodárskej krízy, platov/miezd, pracovných podmienok;
- ★ **imigračné pravidlá a opatrenia** (byrokracia, nedostatok informácií, čakacie lehoty na spracovanie žiadostí atď.).

V národných hodnoteniach sa uvádza, že spomínané problémy a prekážky v niektorých prípadoch spôsobili, že zoznamy nedostatkových povolaní nezodpovedali aktuálnym požiadavkám, pôvodne stanovené ciele sa nenaplnili a v konečnom dôsledku politiky zamerané na získavanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín mali len obmedzený dosah na migračné toky.

AKÝ BOL VPLYV LEGISLATÍVY EÚ NA ZÍSKAVANIE (VYSOKO)KVALIFIKOVANÝCH ŠTÁTNÝCH PRÍSLUŠNÍKOV TRETÍCH KRAJÍN?

Členské štáty poukázali na viacero výhod vyplývajúcich z ustanovení Smernice o modrej karte EÚ, napríklad: zavedenie definície „vysokokvalifikovaného“ zamestnania, ktorá v niektorých národných legislatívach neexistovala pred transponovaním

Smernice; uľahčenie mobility pre štátnych príslušníkov tretích krajín v rámci EÚ s možnosťou zmeniť pracovné miesto a byť dočasne nezamestnaným; uľahčenie prístupu k dlhodobému pobytu; a uľahčenie zlúčenia rodiny. Medzi hlavné výhody Smernice o

1. Úvod

Cieľom tejto tematickej štúdie bolo načrtnúť politiky a konkrétne praktické opatrenia v členských štátoch, ktorých cieľom je prilákať (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín. Štúdia má osobitne za cieľ:

- ★ poskytnúť prehľad o národných politikách a *acquis communautaire* EÚ zameraných na získavanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín na účely práce;
- ★ predstaviť konkrétne praktické opatrenia prijímané za účelom dosiahnutia cieľov vnútroštátnych politik;
- ★ skúmať dostupné hodnotiace dôkazy a podľa možnosti informovať odborníkov, policajtov, osoby s rozhodovacími právomocami a ďalších o efektívnosti (resp. neefektívnosti) rôznych praktických opatrení pri získavaní (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín;
- ★ zmapovať zmluvy o pracovnej migrácii s osobitným dôrazom na (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín a zanalyzovať ich efektívnosť, a to aj v rámci Partnerstiev pre mobilitu, ak je to relevantné;
- ★ identifikovať problémy a prekážky, ktoré majú vplyv na atraktivnosť členského štátu EÚ pre imigráciu (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín;
- ★ vyvodiť závery o osvedčených postupoch a poučeníach s ohľadom na získavanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín.

Táto štúdia je založená na zisteniach z predchádzajúcich štúdií EMN, najmä zo štúdie *Saturovanie dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie* (2010)⁸, z ktorej vyplynulo, že súčasné národné postupy pri vstupe a prijímaní cudzincov do členských štátov EÚ by sa mohli ešte viac zjednodušiť vo vzťahu k štátnym príslušníkom tretích krajín s príslušnou kvalifikáciou a zručnosťami. Táto štúdia

⁸ Dostupné na [http://emn.intrasoft-intl.com/Downloads/prepareShowFiles.do;jsessionid=EDECCF80AEA39FC9C4180A22A65CBE2E?entryTitle=11_Satisfying LABOUR DEMAND through migration](http://emn.intrasoft-intl.com/Downloads/prepareShowFiles.do;jsessionid=EDECCF80AEA39FC9C4180A22A65CBE2E?entryTitle=11_Satisfying%20LABOUR%20DEMAND%20through%20migration)

výskumníkov, na ktoré poukázali členské štáty, patrili ustanovenia oslobodzujúce od povinnosti disponovať pracovným povolením, možnosť požiadať o povolenie na dlhodobý pobyt a uľahčenie zlúčenia rodiny.

Zároveň dopĺňa výsledky z dvoch štúdií: *Imigrácia zahraničných študentov do (členských) štátov EÚ* (2012)⁹ a *Podmienky vstupu a pobytu vysokokvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín v EÚ* (2007).¹⁰ Od vydania štúdie v r. 2007 sa politika EÚ v tejto oblasti výrazne zmenila. Kým štúdia z r. 2007 sa zamerala na podmienky vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín v čase prípravy návrhu Smernice o modrej karty EÚ v rámci Plánu politiky pre migráciu,¹¹ štúdia z r. 2013 má za cieľ preskúmať súčasné politiky členských štátov v nadväznosti na vývoj politiky EÚ a *acquis communautaire* v tejto oblasti po prijatí Smernice o modrej karte EÚ a vydaní nových politických dokumentov, ktoré kladú ešte väčší dôraz na získavanie vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín.

Správa je rozdelená do šiestich kapitol. Po úvodnej 1. kapitole prináša 2. kapitola prehľad o politike a legislatíve EÚ a uvádza štatistické údaje o získavaní (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín. 3. kapitola následne skúma vnútroštátne politiky uplatňované členskými štátmi pri získavaní (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín. 4. kapitola vyhodnocuje efektívnosť týchto politik a opatrení. 5. kapitola sa zameriava na dosah *acquis*. A nakoniec, 6. kapitola je zhrnutím správy a jej hlavných záverov.

Súhrnná správa bola vypracovaná na základe národných štúdií od 23 Národných kontaktných bodov EMN (**Rakúsko, Belgicko, Cyprus, Česká republika, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Grécko, Maďarsko, Írsko, Taliansko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Holandsko, Malta, Poľsko, Slovenská republika, Slovinsko, Španielsko, Švédsko a Veľká Británia**) podľa spoločnej špecifikácie vypracovanej EMN a dodržanej Národnými

⁹ Dostupné na [http://emn.intrasoft-intl.com/Downloads/prepareShowFiles.do;jsessionid=EDECCF80AEA39FC9C4180A22A65CBE2E?entryTitle=06_Immigration of INTERNATIONAL STUDENTS to EU Member States](http://emn.intrasoft-intl.com/Downloads/prepareShowFiles.do;jsessionid=EDECCF80AEA39FC9C4180A22A65CBE2E?entryTitle=06_Immigration%20of%20INTERNATIONAL%20STUDENTS%20to%20EU%20Member%20States)

¹⁰ Dostupné na [http://emn.intrasoft-intl.com/Downloads/prepareShowFiles.do;jsessionid=EDECCF80AEA39FC9C4180A22A65CBE2E?entryTitle=18_Conditions of entry a residence of Third Country HIGHLY-SKILLED WORKERS in the EU](http://emn.intrasoft-intl.com/Downloads/prepareShowFiles.do;jsessionid=EDECCF80AEA39FC9C4180A22A65CBE2E?entryTitle=18_Conditions%20of%20entry%20a%20residence%20of%20Third%20Country%20HIGHLY-SKILLED%20WORKERS%20in%20the%20EU)

¹¹ COM(2005) 669, Dostupné na http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2005/com2005_0669en01.pdf.

kontaktnými bodmi EMN s cieľom zabezpečiť porovnateľnosť údajov.

2. Pozadie

Táto kapitola poskytuje prehľad o politikách EÚ a platnom *acquis communautaire* (podkapitola 2.1), ako aj o súčasných trendoch v migrácii vysokokvalifikovaných a kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín na účely zamestnania v členských štátoch EÚ (podkapitola 2.2).

2.1 POLITIKA EÚ A ACQUIS COMMUNAUTAIRE

2.1.1 Politika EÚ

Politika EÚ týkajúca sa migrácie (vysoko)kvalifikovaných pracovníkov v zmysle **Stratégie Európa 2020**¹² zdôrazňuje potrebu otvoriť cestu novej ekonomickej migrácii v odvetviach s nedostatkom pracovnej sily a zručností, ako aj prilákať vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín v globálnej súťaži o talenty.

Problematika legálnej migrácie, vrátane migrácie za prácou, je neoddeliteľnou súčasťou spolupráce EÚ a dialógu s tretími krajinami v oblasti migrácie a mobility a kľúčovou oblasťou vonkajšej migračnej politiky EÚ v zmysle **Globálneho prístupu k migrácii a mobilite (GAMM)**. Jednou z jej politických priorít je „lepšie organizovať migráciu za prácou a posilniť vhodne riadenú mobilitu“, okrem iného s dôrazom na (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín. Podľa Oznámenia Komisie z 18. novembra 2011 o GAMM¹³ je európska politika ohľadom organizácie a uľahčenia legálnej migrácie a mobility v rámci GAMM založená na predpoklade ponúknutia širších možností pre zamestnávateľov pri vyhľadávaní jednotlivcov s najvhodnejšou kvalifikáciou na globálnom trhu práce pri obsadzovaní voľných pracovných miest v EÚ.

Okrem vypracovania politiky na získavanie (vysoko)kvalifikovaných migrantov bol v r. 2012 prijatý **Akčný plán EÚ pre podnikateľov** s cieľom obnoviť podnikateľského ducha v Európe.¹⁴ Plán vyjadruje potrebu Európy mať viac podnikateľov, pričom podnikanie sa považuje za silný motor hospodárskeho rastu a vytvárania pracovných miest. Podľa Akčného plánu migranti predstavujú dôležitý

zdroj potenciálnych podnikateľov v Európe, hoci sa v dokumente uvádzajú aj prekážky, ktorým niektorí podnikatelia čelia pri pokuse o vstup do EÚ, napríklad právne komplikácie, obmedzený trh práce a obmedzené možnosti ďalšieho rozvoja. V záujme podpory podnikania migrantov v EÚ Akčný plán vyzýva Komisiu, aby navrhla politické iniciatívy na prilákanie tejto skupiny štátnych príslušníkov tretích krajín a uľahčila podnikanie migrantov, ktorí sú už prítomní v EÚ, a aby analyzovala možnosti navrhnutia legislatívy zameranej na odstránenie zákonných prekážok pri zakladaní podnikov a poskytnutie stabilného povolenia kvalifikovaným migrantom – podnikateľom.

Keďže Európska komisia pokračuje v rozvíjaní politiky v tejto oblasti, výsledky tejto súhrnnej správy poskytnú politickým aktérom EÚ prehľad o súčasnej situácii v členských štátoch.

2.1.2 *Acquis communautaire* EÚ

Počas recesie zostali možnosti imigrácie pre (vysoko)kvalifikovaných migrantov široko dostupné vo viacerých členských štátoch EÚ. Počas uplynulých 10 rokov väčšina členských štátov EÚ uľahčila vstup vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín.¹⁵ K tomuto trendu prispela aj Smernica 2005/71/ES o osobitnom postupe prijímania štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vedeckého výskumu¹⁶ (ďalej len „Smernica o výskumníkoch“) a v menšom rozsahu transpozícia Smernice 2009/50/ES o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalitného zamestnania¹⁷ (ďalej len „Smernica o modrej karte EÚ“). Tento nástroj je prvou priamou reakciou EÚ na nedostatok vysokokvalifikovaných pracovníkov.

Smernica o modrej karte EÚ

Smernica o modrej karte EÚ bola prijatá v r. 2009. Cieľom tejto smernice je zlepšiť schopnosť EÚ získavať vysokokvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín a zároveň obmedziť únik mozgov. Tento právny nástroj má za cieľ (1) uľahčiť prijímanie týchto osôb zosúladením podmienok vstupu a pobytu v celej EÚ;

¹² COM(2010) 2020 final, dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>.

¹³ COM(2011) 743 final

¹⁴ COM(2012) 795, dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0795:FIN:en:PDF>.

¹⁵ Hlavné body politiky – Zhrnutie záverov výskumu Nezávislej siete pre pracovnú migráciu a odborníkov na migráciu IOM (LINET), 2013.

¹⁶ Smernica Rady 2005/71/ES o osobitnom postupe prijímania štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vedeckého výskumu V zmysle článkov 1 a 2 Protokolu o postavení Veľkej Británie a Írska Veľká Británie nie je viazaná touto smernicou.

¹⁷ Smernica Rady 2009/50/ES z 25. mája 2009 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalitného zamestnania. V zmysle článkov 1 a 2 Protokolu o postavení Veľkej Británie a Írska Veľká Británie nie je viazaná touto smernicou.

(2) zjednodušiť postupy prijímania; a (3) zlepšiť právne postavenie osôb, ktoré sa už zdržiavajú v EÚ.

Smernica stanovuje viacero **kritérií prijímania** do členských štátov (článok 5), ktoré zahŕňajú povinnosť štátnych príslušníkov tretích krajín vypracovať pracovnú zmluvu alebo záväznú ponuku so mzdou zodpovedajúcou aspoň 1,5-násobku priemernej hrubej ročnej mzdy vyplácanej v členskom štáte, alebo 1,2-násobku pre určité povolania, kde sú štátni príslušníci tretích krajín osobitne potrební.

Smernica o modrej karte EÚ zabezpečuje určitú voľnosť pre členské štáty pri **postupoch prijímania**, na základe ktorej členské štáty majú možnosť odmietnuť uplatňovanie stanovených počtov prijímaných osôb (Článok 6) a môžu sa slobodne rozhodnúť, či žiadosť o vydanie modrej karty EÚ predloží štátny príslušník tretej krajiny a/alebo jeho zamestnávateľ (Článok 10). Členské štáty preto môžu určiť počet štátnych príslušníkov tretích krajín prijímaných na základe modrej karty EÚ.

Smernica udeľuje držiteľom modrej karty EÚ **právo byť sprevádzaný rodinnými príslušníkmi**, pričom v Článku 15(4) sa uvádza, že povolenia na pobyt pre rodinných príslušníkov sa udelia *najneskôr* do šiestich mesiacov odo dňa podania žiadosti. Dĺžka platnosti povolení na pobyt rodinných príslušníkov je rovnaká ako pri povoleniach na pobyt udelených držiteľovi modrej karty EÚ. Rodinní príslušníci majú zároveň prístup na trh práce, pričom členské štáty sú povinné neuplatňovať časové obmedzenie vo vzťahu k ich vstupu. Tieto ustanovenia sú pružnejšie v porovnaní s ustanoveniami upravujúcimi všeobecné pravidlá zlúčenia rodiny v zmysle Smernice 2003/86/ES.¹⁸

Pokiaľ ide o **prístup k zamestnaniu**, v Článku 12 sa uvádza, že počas prvých dvoch rokov legálneho zamestnania je prístup na trh práce obmedzený na výkon plateného zamestnania, ktoré spĺňa podmienky prijatia. Pokiaľ ide o prístup k vysokokvalifikovanému zamestnaniu, členské štáty môžu po týchto prvých dvoch rokoch zaobchádzať s dotknutými osobami rovnako ako so svojimi štátnymi príslušníkmi. Okrem toho Smernica umožňuje dočasnú nezamestnanosť (Článok 13) v trvaní najviac tri mesiace.

Modrá karta EÚ zároveň poskytuje jej držiteľovi a jeho rodinným príslušníkom za stanovených podmienok právo **prestáť sa** za vysokokvalifikovaným

zamestnaním **do iného členského štátu** než je prvý členský štát po 18 mesiacoch oprávneného pobytu (článok 18).

Dánsko, **Írsko** a **Veľká Británia** sa nezúčastnili na prijatí smernice a nie sú ňou viazané, resp. nepodliehajú jej aplikácii.

Smernica o výskumníkoch

Smernica z r. 2005 zaviedla osobitný postup týkajúci sa vstupu a pobytu vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín prichádzajúcich do EÚ realizovať výskumné projekty na viac ako tri mesiace.¹⁹ Táto Smernica uložila členským štátom povinnosť (Článok 7) prijať výskumníkov, ak spĺňajú stanovené podmienky, vrátane predloženia dohody o hostovaní podpísanej výskumnou organizáciou, pričom členské štáty sú povinné vydať povolenia na pobyt na dobu minimálne jedného roka (Článok 8), ktoré sa môže každoročne obnoviť. Smernica zároveň umožnila členským štátom rozhodnúť o udelení povolenia na pobyt pre rodinných príslušníkov výskumníka, ktorých povolenie platí na rovnakú dobu ako povolenie výskumníka.

Smernica poskytuje výskumníkovi viacero **práv**. Držiteľia povolenia na pobyt majú v zmysle smernice nárok na rovnaké zaobchádzanie ako občania členských štátov, pokiaľ ide o (a) uznávanie diplomov, osvedčení a ostatných odborných kvalifikácií; (b) pracovné podmienky vrátane podmienok odmeňovania a prepúšťania; (c) sociálne zabezpečenie v zmysle vnútroštátnej legislatívy; (d) daňové úľavy a (e) prístup k tovarom a službám a poskytovanie tovarov a služieb, ktoré sú k dispozícii verejnosti. Článok 13 smernice zároveň umožňuje držiteľom povolenia na pobyt dostatočnú mobilitu pri vykonávaní časti výskumu v inom členskom štáte.

Dánsko a **Veľká Británia** sa opäť nezúčastnili na prijatí smernice a nie sú ňou viazané, resp. nepodliehajú jej uplatňovaniu. **Írsko** je však touto smernicou viazané.

Budúci vývoj

Okrem vyššie uvedených hlavných Smerníc majú návrhy Komisie na revíziu **Smernice o študentoch a Smernice o výskumníkoch**²⁰ za cieľ ešte viac uľahčiť

¹⁸ Smernica Rady 2003/86/ES z 22. septembra 2003 o práve na zlúčenie rodiny, dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:251:0012:0018:en:PDF>

¹⁹ V zmysle Článkov 1 a 2 Protokolov o postavení Dánska a **Veľkej Británie** a **Írska** k Zmluve o Európskej únii a k Zmluve o založení Európskeho spoločenstva sa smernica na tieto krajiny nevzťahovala. Článok 17(1) Smernice stanovil termín na jej transponovanie členskými štátmi do 12. októbra 2007.

²⁰ Smernica rady 2004/114/ES z 13. decembra 2004 o podmienkach prijatia štátnych príslušníkov tretích krajín na účely štúdia, výmen

prijímanie, pobyt a mobilitu (vysoko)kvalifikovaných pracovníkov v rámci EÚ a rozšíriť možnosti ich prístupu k trhu práce a zároveň prispieť k hospodárskemu rastu riešením nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily a obmedzovaním negatívnych demografických trendov súvisiacich so starnutím obyvateľstva EÚ.²¹

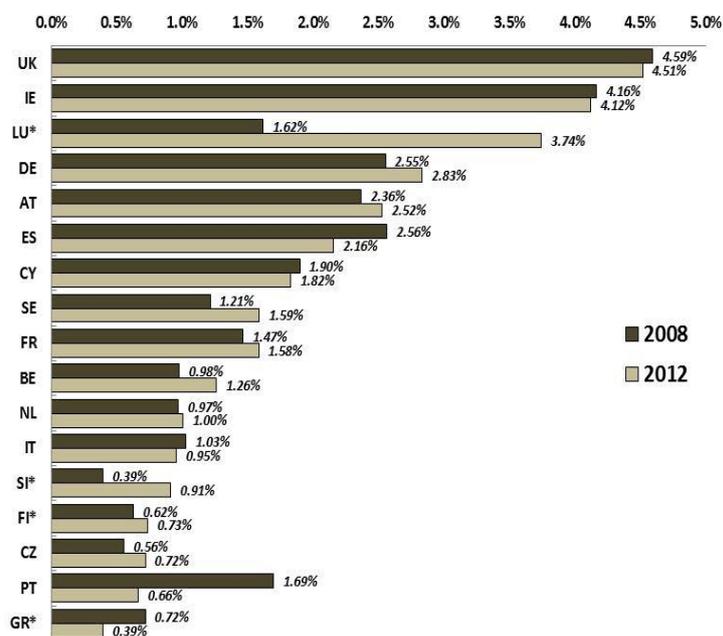
K zlepšeniu situácie vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín má prispieť aj návrh Komisie na **Smernicu o vnútropodnikových presunoch kvalifikovaných pracovníkov z krajín mimo EÚ**,²² o ktorej v súčasnosti rokuje Európsky parlament a Rada. Po prijatí poskytne táto Smernica spoločnostiam pôsobiacim mimo EÚ súbor spoločných pravidiel a požiadaviek uľahčujúcich proces vysielania pracovníkov do EÚ. Aj spoločnosti v rámci EÚ budú mať lepší a rýchlejší prístup ku globálnym talentom pri obsadzovaní pracovných miest manažérov, špecialistov a absolventov škôl. EÚ tak bude disponovať širším okruhom kvalifikovaných pracovníkov, čo prispeje k zabezpečeniu poznatkovej a inovatívnej ekonomiky, ktorá priláka investície a následne vytvorí pracovné miesta.²³

2.2 SÚČASNÉ TRENDY V ZASTÚPENÍ (VYSOKO)KVALIFIKOVANÝCH PRÍSLUŠNÍKOV TRETÍCH KRAJÍN V ZAMESTNANOSTI V EÚ

Podľa dostupných štatistických údajov z Eurostatu získaných z národných prieskumov pracovných síl v krajinách EÚ-27 v období rokov 2008 – 2012 došlo k miernemu nárastu v zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín vo vysokokvalifikovaných povolaniach (kategórie ISCO 1 až 3) v pomere k celkovému počtu zamestnaných osôb z 2,01 % (2008) štátnych príslušníkov tretích krajín zamestnaných v tomto druhu povolanií na 2,08 % v r. 2012,²⁴ čo zodpovedá približne 1,64 miliónu osôb.²⁵ Tento nárast bol zaznamenaný v desiatich členských štátoch, ktoré disponovali spoľahlivými údajmi.²⁶ Ako vyplýva z nižšie uvedeného Grafu č. 1.1, tento nárast bol osobitne vysoký v **Luxembursku**, kde podiel

štátnych príslušníkov tretích krajín v kategóriách vysokokvalifikovaných pracovníkov vzrástol z 1,6 % na 3,7 % (približne 4 840) za rovnaké obdobie.²⁷ V r. 2012 tento podiel dosiahol 2,8 % v **Nemecku** (cca. 453 000 osôb) a 2,5 % v **Rakúsku** (cca. 36 600 osôb). Na druhej strane, mierny úbytok bol v období rokov 2008 až 2012 evidovaný na **Cypre**, v **Grécku**, v **Írsku**, v **Portugalsku**, v **Španielsku** a vo **Veľkej Británii**.

Graf 1.1 Podiel zamestnaných štátnych príslušníkov tretích krajín pracujúcich vo vysokokvalifikovaných povolaniach (ISCO 1-3) na celkovom počte zamestnaných obyvateľov vo vybraných členských štátoch (2008 – 2012)²⁸



Pozn.: Údaje z členských štátov označené () sú málo spoľahlivé. V prípade ostatných členských štátov EÚ sú údaje nespoľahlivé, resp. nie sú dostupné. Zdroj: Eurostat, prieskumy pracovných síl v členských štátoch*

Na zmeny v zastúpení štátnych príslušníkov tretích krajín pracujúcich vo vysokokvalifikovaných povolaniach v EÚ mali vplyv nedávne trendy a vývoj v politike zameranej na získavanie tejto kategórie migrantov v rámci vybraných krajín OECD (mimo EÚ)²⁹. V období rokov 2006 až 2012

žiacov, neplateného odborného vzdelávania alebo dobrovoľnej služby a Smernica Rady 2005/71/ES z 12. októbra 2005 o osobitnom postupe prijímania štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vedeckého výskumu.

²¹ Pracovný dokument zamestnancov Komisie k 4. výročnej správe o imigrácii a azyle (2012), SWD(2013) 210 konečná verzia.

²² COM(2010) 378 konečný návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín v rámci vnútropodnikových presunov.

²³ Informácie dostupné na http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/immigration/work/index_en.htm#3

²⁴ Z celkového počtu zamestnaných obyvateľov.

²⁵ Počet všetkých štátnych príslušníkov tretích krajín pracujúcich v EÚ v r. 2012 dosiahol 7 815 380 osôb. 21 % z nich pracovalo v rámci kategórií ISCO 1 až 3, čo predstavuje 1 641 229 osôb.

²⁶ AT, BE, CZ, DE, EL, ES, FI, FR, HU, IE, IT, LU, NL, PL, PT, SE, UK.

²⁷ Štatistické údaje z prieskumu pracovných síl. Ďalšie národné štatistické údaje týkajúce sa Luxemburska poukazujú na zvýšenie tohto počtu po zavedení štatútu vysokokvalifikovaného pracovníka v zmysle zákona z 29. augusta 2008. Percento vydaných a obnovených povolení na pobyt pre vysokokvalifikovaných pracovníkov vzrástol z 8,5 % z celkového počtu povolení na pobyt pre pracovníkov z tretích krajín v r. 2009 na 9,7 % v r. 2012.

²⁸ Kategórie ISCO 1 až 3 zahŕňajú povolania klasifikované ako riadiaci pracovníci, špecialisti a odborní pracovníci v zmysle Medzinárodnej štandardnej klasifikácie povolanií (ISCO-88 alebo ISCO-08).

²⁹ Medzinárodný prehľad o migrácii OECD, dostupné na <http://www.oecd.org/els/mig/imo2013.htm>

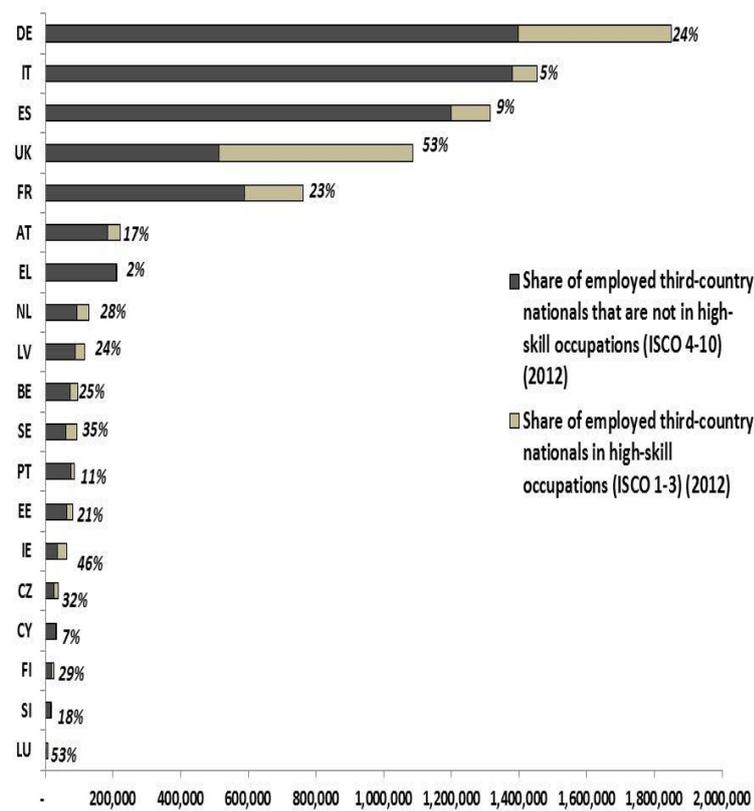
vysokokvalifikovaní cudzinci v Spojených štátoch, ktorí vstúpili do krajiny prostredníctvom vízových režimov na základe dopytu (EB-2 a EB-3) alebo prostredníctvom dočasných víz, predstavovali relatívne vysoký podiel novoprijatých zamestnancov (30,3 %, oproti 28,2 % pracovníkov so strednou kvalifikáciou a 16,7 % nízkokvalifikovaných pracovníkov cudzieho pôvodu). Lepšia adaptácia migračného systému k požiadavkám trhu práce je podstatným prvkom prebiehajúcej diskusie o reforme imigračnej politiky v Spojených štátoch. Nový Zéland zaznamenal nárast počtu účastníkov programu Study to Work o 20 % v období rokov 2011 a 2012. V Kanade sa začal v r. 2013 realizovať nový federálny program pre samostatnú zárobkovú činnosť, ktorý má riešiť vážny nedostatok pracovných síl v niektorých regiónoch. V rámci tohto programu sa prijímajú žiadosti od 3 000 jednotlivcov v 43 špecifických oblastiach samostatných zárobkových činností. V tom istom roku Kanada spustila nový program „Start-Up Visa“, ktorý prepája podnikateľov – imigrantov s organizáciami v súkromnom sektore v krajine. Austrália prijala selektívnejšie postupy pri prijímaní kvalifikovaných migrantov a získavaní zahraničných študentov, zároveň však zaviedla víza pre významných investorov, ako aj nové pracovné víza po ukončení štúdiá. Zaviedol sa aj systém posudzovania kvalifikácie (Educational Credential Assessment, ECA), ktorý pomáha určiť, či kvalifikácia nadobudnutá v zahraničí je autentická a či zodpovedá ukončenému stupňu vzdelania v Kanade.³⁰ Okrem krajín OECD, ktoré nie sú členmi EÚ, treba spomenúť aj čínsky Národný strednodobý a dlhodobý plán rozvíjania talentov (2010 – 2020), ako aj stanovenie štandardov pri vytváraní vysokokvalitnej národnej pracovnej sily v priebehu desaťročného obdobia, ktoré zahŕňajú opatrenia na priaznivejšie zdaňovanie, poistenie, bývanie, zlúčenie rodiny, rozvoj kariéry, výskumné projekty. Vláda navyše oceňuje vysokokvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín, ktorí majú záujem pracovať v Číne.

Hoci je príliš skoro merať dosah týchto nových iniciatív, rozvoj politik na získavanie vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín v krajinách mimo EÚ je potrebné pozorne sledovať, keďže tieto krajiny v zásade konkurujú s EÚ pri získavaní vysokokvalitných pracovníkov, čo znamená, že ich politiky môžu mať vplyv aj na rozhodnutia štátnych príslušníkov tretích krajín migrujúcich alebo zvažujúcich migráciu do členských štátov EÚ.

V r. 2012 zo všetkých zamestnaných štátnych príslušníkov tretích krajín v EÚ 26 % (približne 2,04 milióna) dosiahlo najvyšší stupeň vzdelania (univerzitné vzdelanie a/alebo PhD, čo zodpovedá kategóriám ISCED 5 a 6), a 21 % (cca. 1,64 milióny) pracovali ako riadiaci pracovníci, špecialisti, technici alebo odborní pracovníci (spadajúci pod kategórie ISCO 1-3), čo predstavuje až 4,29 % všetkých zamestnancov pracujúcich v týchto kategóriách.

Nižšie uvedený graf 1.2 poskytuje prehľad o podiele štátnych príslušníkov tretích krajín pracujúcich vo vysokokvalifikovaných povolaniach z celkového počtu zamestnaných štátnych príslušníkov tretích krajín.

Graf 1.2 Podiel zamestnaných štátnych príslušníkov tretích krajín (kategórie ISCO 1 až 3) na celkovom počte zamestnaných štátnych príslušníkov tretích krajín (2012)³¹



Pozn.: Pre ostatné členské krajiny EÚ neexistujú žiadne spoľahlivé údaje, resp. údaje nie sú k dispozícii. Zdroj: Eurostat, prieskumy pracovných síl v členských štátoch

³⁰ Viac informácií je dostupných na <http://www.cic.gc.ca/english/department/media/backgrounders/2013/2013-04-18.asp#educ>

³¹ Kategórie ISCO 1až 3 zahŕňajú povolania klasifikované ako riadiaci pracovníci, špecialisti a odborní pracovníci v zmysle Medzinárodnej štandardnej klasifikácie povolání (ISCO-88 alebo ISCO-08).

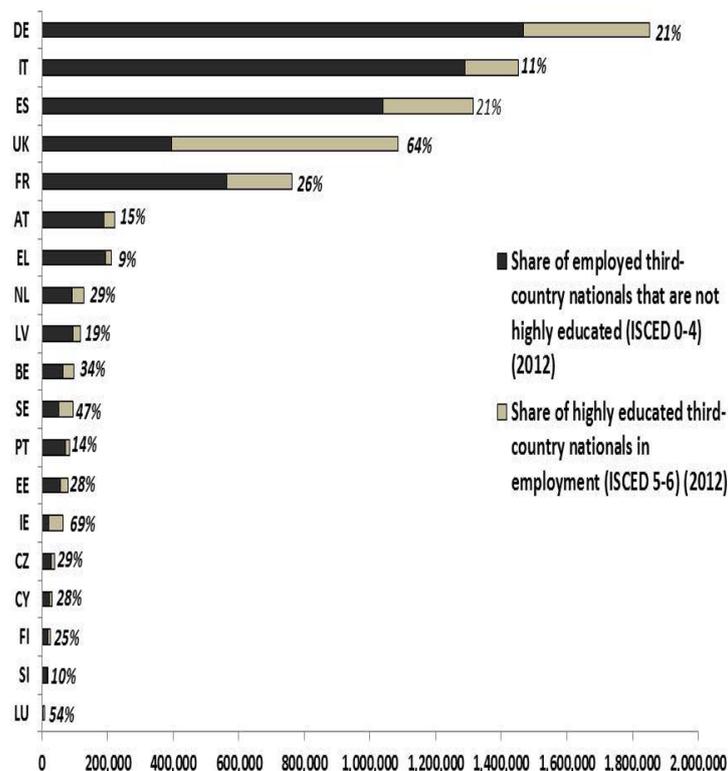
■ Podiel zamestnaných príslušníkov tretích krajín v iných ako vysokokvalifikovaných zamestnaniach (ISCO 4-10) (2012)

■ Podiel zamestnaných príslušníkov tretích krajín vo vysokokvalifikovaných zamestnaniach (ISCO 1-3) (2012)

Luxembursko a **Veľká Británia** vykazujú veľmi vysoký podiel zamestnaných štátnych príslušníkov tretích krajín pracujúcich v povolaniach klasifikovaných ako vysokokvalifikované (53 %). Tento podiel je osobitne vysoký aj v **Írsku** (46 %), vo **Švédsku** (35 %) a v **Českej republike** (32 %). Nízke podiely vykazujú **Portugalsko**, **Španielsko**, **Cyprus**, **Taliansko** a **Grécko**, kde podiel štátnych príslušníkov tretích krajín vo vysokokvalifikovaných povolaniach sa pohybuje medzi 11 % a 2 %.

Nižšie uvedený 0 ukazuje podiel zamestnaných štátnych príslušníkov tretích krajín vo vybraných členských štátoch v r. 2012, ktorí dosiahli najvyšší stupeň vzdelania (kategórie ISCED 5-6) v porovnaní s celkovým počtom zamestnaných štátnych príslušníkov tretích krajín.

Graf 1.3 Celkový počet zamestnaných štátnych príslušníkov tretích krajín a podiel osôb s najvyšším dosiahnutým stupňom vzdelania (ISCED 5-6) (2012)³²



Pozn.: Pre ostatné členské krajiny EÚ neexistujú žiadne spoľahlivé údaje, resp. údaje nie sú k dispozícii. Zdroj: Eurostat, prieskumy pracovných síl v členských štátoch

■ Podiel zamestnaných príslušníkov tretích krajín, ktorí nedosiahli vyšší stupeň vzdelania (ISCED 0-4) (2012)

■ Podiel zamestnaných príslušníkov tretích krajín s vyšším stupňom vzdelania (ISCED 5-6) (2012)

Relatívne vysoký podiel pracovníkov z tretích krajín s vysokou kvalifikáciou medzi zamestnancami z tretích krajín vykazujú najmä **Írsko** (69 %, alebo cca. 44 500), **Veľká Británia** (64 %, alebo cca. 690 700), **Luxembursko** (54 %, alebo cca. 4 900) a **Švédsko** (47 % alebo cca. 44 000). V niektorých členských krajinách (**Belgicko**, **Cyprus**, **Írsko**, **Španielsko**, **Švédsko**, **Veľká Británia**) je podiel vysokovzdelaných migrantov (+10 percentuálnych bodov) vyšší ako podiel migrantov vo vysokokvalifikovaných povolaniach, čo potvrdzuje tendenciu príliš vysokej kvalifikácie štátnych

³² Kategórie ISCED 5-6 zahŕňajú vzdelávacie programy klasifikované ako prvý a druhý stupeň terciárneho vzdelávania podľa Medzinárodnej štandardnej klasifikácie vzdelávania (ISCED 1997).

príslušníkov tretích krajín pre pracovné miesta, ktoré zastávajú.³³

3. Vnútroštátne politiky vrátane prístupov a opatrení

Táto kapitola poskytuje úplný prehľad o situácii v jednotlivých členských štátoch. Úvodná časť ponúka prehľad o jednotlivých prístupoch vo vzťahu ku kvalifikovaným a vysokokvalifikovaným štátnym príslušníkom tretích krajín (podkapitola 3.1). Nasleduje prehľad vnútroštátnych politík (podkapitola 3.2), opis jednotlivých prístupov a opatrení aplikovaných členskými štátmi (podkapitola 3.3), ako aj súvisiacich verejných diskusií (podkapitola 3.4). Táto kapitola následne prezentuje platné zmluvy s tretími krajinami (podkapitola 3.5) a nakoniec problémy súvisiace s únikom mozgov a cirkuláciou mozgov (podkapitola 3.6).

3.1 DEFINÍCIE A PRÍSTUPY

Interpretácia toho, kto sa považuje za vysokokvalifikovaného a kvalifikovaného štátneho príslušníka tretej krajiny, je v členských štátoch rozdielna, pričom existujú rôzne prístupy a definície. Túto skutočnosť možno vysvetliť rozdielnym dopytom na domácich trhoch práce a ďalšími vnútroštátnymi kritériami. Členské štáty preto nemajú konkrétne definície pre takéto osoby, ale skôr kombinujú definície s opisom toho, kto sú títo jednotlivci a aké špecifické akademické, mzdové a odborné požiadavky sú pre nich stanovené.

Tabuľka v Prílohe č. 3 prináša celkový prehľad prístupov jednotlivých členských štátov.

Medzinárodné štandardy

Na vzdelanie a povolania sa vzťahujú medzinárodné štandardy kvalifikácie v záujme zabezpečenia porovnateľnej identifikácie stupňa kvalifikácie a povolania.

Mnohé požiadavky členských štátov sa odvíjajú od Medzinárodnej štandardnej klasifikácie povolání Medzinárodnej organizácie práce (ISCO), podľa ktorej sa vysokokvalifikované a kvalifikované povolania klasifikujú ako riadiaci pracovníci, špecialisti a odborní pracovníci (stupne 1-3).

Medzinárodná štandardná klasifikácia vzdelávania UNESCO (ISCED) uvádza úroveň vzdelania pre vysokokvalifikované osoby. Podľa definícií založených

na ISCED „vysokokvalifikovaný“ a „kvalifikovaný“ stupeň vo väčšine prípadov zodpovedá prvému a druhému stupňu terciárneho vzdelania (úroveň 5 a 6), ako aj určitým typom postsekundárneho vzdelania (úroveň 4). Úplný prehľad týchto štandardov je uvedený v Prílohe č. 1.

Smernica o modrej karte EÚ

Aj *acquis communautaire* EÚ ovplyvnila prístup členských štátov v stanovení spoločných definícií pre „vysokokvalifikované zamestnanie“ a „vyššiu odbornú kvalifikáciu“, najmä vzhľadom na to, že v predchádzajúcom období členské štáty nemali zadané prístupy a definície. V Článku 2 Smernice o modrej karte EÚ sa uvádza, že „vysokokvalifikované zamestnanie je zamestnanie osoby, ktorá:

- je v dotknutom členskom štáte ako zamestnanec chránená podľa vnútroštátneho pracovného práva a/alebo v súlade s vnútroštátnou praxou bez ohľadu na právny vzťah na účely výkonu skutočnej a aktívnej práce pre niekoho iného alebo pod jeho vedením;
- je platená a
- má požadované primerané a osobitné spôsobilosti preukázané vyššou odbornou kvalifikáciou.“

Článok 2(g) stanovuje požiadavky týkajúce sa „vyššej odbornej kvalifikácie“, a to:

- ★ kvalifikácia preukázaná dokladom o vysokoškolskom vzdelaní,
- ★ alebo, ak je to ustanovené vo vnútroštátnom práve, najmenej päťročnou odbornou praxou, ktorá je na úrovni porovnateľnej s vysokoškolským vzdelaním a ktorá je relevantná v povolaní alebo odbore uvedenom v pracovnej zmluve alebo záväznej pracovnej ponuke.

Kategorizácia členských krajín

Členské štáty preto možno zaradiť do týchto kategórií:

- ★ členské štáty, ktoré uplatňujú prístup v zmysle Smernice o modrej karte EÚ (**Grécko, Maďarsko, Taliansko,**

³³ Pozri aj správu „Using EU Indicators of Immigrant Integration“ z marca 2013, ktorú vypracovala Európska sieť služieb (ESN) a Skupina pre migračnú politiku (MPG) na žiadosť Európskej komisie.

Luxembursko,³⁴ Poľsko, Slovenská republika, Litva);

- ★ členské štáty uplatňujúce viacero prístupov (**Rakúsko, Belgicko, Česká republika, Francúzsko, Nemecko, Írsko, Lotyšsko, Holandsko, Slovinsko, Veľká Británia**);
- ★ členské štáty, ktoré sú v procese prípravy a prijímania koncepcií (**Estónsko, Španielsko**);
- ★ členské štáty, ktoré neuviedli špecifické definície či prístupy (**Cyprus, Malta, Švédsko**).

Viacere členské štáty si zvolili viacero prístupov vzhľadom na odlišné migračné režimy a povolenia na pobyt pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa chcú prisťahovať za účelom (vysoko)kvalifikovanej práce. Jednotlivé povolenia sa zároveň spájajú s rôznymi požiadavkami. Napríklad v **Českej republike** vysokokvalifikovaní pracovníci, ktorí požiadajú o modrú kartu EÚ, musia splniť podmienky uvedené v Smernici, kým vysokokvalifikovaní pracovníci žiadajúci o zelenú kartu typu A/klúčový personál musia spĺňať iné požiadavky, v tomto prípade s väčším dôrazom na potreby zamestnávateľov.³⁵

Miera rozpracovanosti a podrobnosti koncepcií ohľadom (vysoko)kvalifikovaných pracovníkov v členských štátoch môže súvisieť s mierou vyzretosti vnútroštátnej politiky. Pri skúmaní jednotlivých prístupov členských štátov, napríklad **Rakúska, Nemecka** a **Veľkej Británie**, kde sa politiky zamerané na získavanie vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín uplatňovali už niekoľko rokov, je zrejmé, že tieto koncepcie a súvisiace požiadavky sú prepracovanejšie v porovnaní s tými členskými štátmi, ktoré začali vytvárať politiky v tejto oblasti až neskôr a prevzali definície podľa legislatívy EÚ. Vnútroštátnym politikám sa bližšie venuje podkapitola 3.2. Prepojenie medzi prístupmi (konceptiami) a politikami je jasné aj vo **Švédsku**: keďže vnútroštátna politika týkajúca sa migrácie za prácou sa nezameriava špecificky na vysokokvalifikovaných migrantov, ale predstavuje skôr systém zameraný na nábor zamestnávateľmi, ktorý je otvorený pre všetky stupne kvalifikácií, vo vnútroštátnej legislatíve neexistuje žiadna právna definícia, koho možno považovať za

³⁴ V **Luxembursku** sa do vnútroštátnej legislatívy premietla čiastočná premietnutá transpozícia prístupov obsiahnutých v Smernici o modrej karte EÚ ešte pred prijatím Smernice na úrovni EÚ.

³⁵ Zelená karta je vnútroštátne povolenie na pobyt. Ide o dvojité dokument. Existujú tri druhy zelenej karty, pričom druhé dve sa vzťahujú na pracovníkov vo všeobecnosti.

(vysoko)kvalifikovaného pracovníka, a rovnako sa neuplatňujú ani žiadne mzdové prahy alebo kvóty.

Pokiaľ ide o kritériá, od ktorých sú odvodené takéto definície v jednotlivých členských štátoch, tie sa vzťahujú najmä na tieto oblasti:

- ★ Vzdelanie (**Rakúsko, Belgicko, Česká republika, Nemecko, Fínsko, Taliansko, Litva, Luxembursko, Holandsko, Slovinsko, Slovenská republika, Španielsko, Veľká Británia**);
- ★ Mzda (**Rakúsko, Belgicko, Česká republika, Estónsko, Nemecko, Fínsko, Francúzsko, Írsko, Taliansko, Litva, Luxembursko, Holandsko, Poľsko, Slovenská republika, Španielsko, Veľká Británia**);
- ★ Odborná prax (**Rakúsko, Nemecko, Taliansko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Holandsko, Slovenská republika, Španielsko, Veľká Británia**).

Najčastejšie uplatňované kritériá sa týkajú vzdelania a mzdy.

Pokiaľ ide o stupne ISCED uplatňované členskými štátmi, tam, kde členské štáty rozlišujú medzi kvalifikovanými a vysokokvalifikovanými štátnymi príslušníkmi tretích krajín, sa vyžadujú odlišné stupne ISCED. Napríklad v **Rakúsku** sa pre „veľmi vysokokvalifikovaných pracovníkov“ vyžadujú stupne ISCED 5 a 6, kým „kvalifikovaní pracovníci v nedostatkových povolaniach“ sem spadajú bez ohľadu na dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie, ak absolvovali odborné vzdelávanie v príslušnej nedostatkovej profesii. V **Českej republike** sa stupne ISCED 5 a 6 vyžadujú na získanie zelenej karty typu A pre vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín, kým stupeň ISCED 3 sa vyžaduje na získanie zelenej karty typu B kvalifikovaným štátnym príslušníkom tretej krajiny. Rôzne stupne ISCED sa uplatňujú aj v **Litve**, a to v závislosti od toho, či sú jednotlivé povolania regulované alebo neregulované.

Pokiaľ ide o odborné povolania, v niektorých členských štátoch sa skupiny ISCO líšia. Kým vo všetkých štátoch sa používajú hlavné skupiny 1 až 3 s príslušnými štandardmi (alebo ich ekvivalentom) na národnej úrovni (**Rakúsko, Česká republika, Nemecko, Taliansko**), ďalšie hlavné skupiny sú zahrnuté aj do koncepcií týkajúcich sa (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín. Napríklad v **Rakúsku** „kvalifikovaní pracovníci v nedostatkových povolaniach“ môžu spadať aj do jednej z hlavných skupín ISCO 4 až 8. Okrem toho v **Českej republike** jednotlivci spadajúci pod jednu z hlavných skupín ISCO 1 až 5 sa môžu považovať za vysokokvalifikovaných

pracovníkov, na základe čoho majú právo na zelenú kartu typu A. V **Luxembursku** sú požiadavky prísnejšie, pričom za vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín sa považujú len tí, ktorí sú zamestnaní v povolaniach zaradených do hlavných skupín ISCO 1 a 2.

V prípade, že členské štáty uplatňujú mzdové požiadavky, sa spôsob ich výpočtu líši. Ide najmä o tieto faktory:

- ★ uplatňovanie požiadavky na minimálnu mzdu (**Rakúsko**³⁶, **Česká republika**, **Fínsko**, **Írsko**, **Luxembursko**, **Holandsko**, **Poľsko**, **Veľká Británia** (pre kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín prichádzajúcich v rámci systému Tier 2 pre kvalifikovaných migrantov);
- ★ uplatňovanie koeficientu ročnej priemernej mzdy (**Belgicko**, **Estónsko**, **Litva**, **Španielsko**), minimálnej mzdy (**Francúzsko**, **Taliansko**) alebo stropu pre všeobecný dôchodkový systém (**Nemecko**).

Okrem mzdových požiadaviek vzťahujúcich sa na štátnych príslušníkov tretích krajín majú **Rakúsko** (v kategórii „iní kľúčoví pracovníci“) a **Holandsko** premenlivé mzdové stropy v závislosti od veku žiadateľa – podľa toho, či má viac alebo menej ako 30 rokov.

Mzdové požiadavky v členských štátoch sa pohybujú od 1 293 eur mesačne (**Litva**) po minimálnu ročnú mzdu 67 842 eur (**Luxembursko**).

Pokiaľ ide o modrú kartu EÚ, kým členské štáty dodržiavajú ustanovenia Smernice uplatňovaním koeficient 1,5-násobku³⁷ minimálnej mzdy alebo 1,2-násobku pri určitých nedostatkových povolaniach, je zaujímavé si všimnúť rozdiel v rozsahu výšky miezd v závislosti od príslušného členského štátu. V r. 2013 bola táto výška na úrovni 46 400 eur v **Nemecku**, 49 995 eur v **Belgicku**, 54 274 eur³⁸ v **Luxembursku**, 56 004 eur vo **Fínsku** a 60 952 v **Holandsku**. Hoci členské štáty uplatňujú maximálnu hodnotu, štandardná výška mzdy je rozdielna. V **Českej republike** sa ako štandard používa priemerná mzda, kým v **Taliansku** sa za smerodajnú hodnotu považuje

³⁶ Táto požiadavka sa netýka všetkých kategórií (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín.

³⁷ V **Litve** koeficient zodpovedá dvojnásobku priemernej mzdy, ktorá bola v prvom kvartáli 2013 na úrovni 1 293 eur.

³⁸ 54 273,60 eur.

minimálna výška stanovená pre oslobodenie od platenia príspevku na zdravotné výdavky štátu.³⁹

Mnohé členské štáty (**Rakúsko**, **Česká republika**, **Francúzsko**, **Írsko**, **Luxembursko**, **Holandsko** a **Veľká Británia**) majú politiky, ktoré určitým spôsobom rozlišujú medzi kvalifikovanými a vysokokvalifikovanými štátnymi príslušníkmi tretích krajín, a môžu sa zamerať na pracovníkov, po ktorých je najväčší dopyt. Kým vysokokvalifikovaní štátni príslušníci tretích krajín vo **Francúzsku** profitujú z viacerých cielených opatrení, kvalifikovaní štátni príslušníci tretích krajín sú často súčasťou širších ustanovení zameraných na všetkých ekonomických migrantov z tretích krajín.

3.2 VNÚTROŠTÁTNE POLITIKY

Okrem politiky EÚ, ktorá reflektuje potrebu prilákania vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín v globálnej súťaži o talenty sa v posledných rokoch rozvíjali aj vnútroštátne politiky s cieľom zabezpečiť obsadenie (vysoko)kvalifikovaných voľných pracovných miest na príslušnom trhu práce.

Väčšina členských štátov má politiky a stratégie zamerané na získavanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín. Kým väčšina členských štátov začlenila ustanovenia týkajúce sa tejto skupiny do širších migračných politík (**Belgicko**, **Estónsko**, **Fínsko**, **Grécko**, **Maďarsko**, **Litva**, **Luxembursko**, **Slovenská republika**, **Slovinsko**, **Švédsko**), niektoré vypracovali osobitné politiky zamerané na (vysoko)kvalifikovaných migrantov (**Rakúsko**, **Česká republika**, **Nemecko**, **Francúzsko**, **Írsko**, **Holandsko**, **Španielsko**, **Veľká Británia**). Tam, kde boli vypracované osobitné politiky, išlo vo väčšine prípadov o kombináciu rôznych kategórií vysokokvalifikovaných a kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín.

Niektoré z členských štátov, ktoré majú vypracované **osobitné politiky**, patria medzi tie krajiny, ktoré získavajú najvyšší podiel (vysoko)kvalifikovaných pracovníkov, napríklad **Írsko** a **Veľká Británia**, kde podiel štátnych príslušníkov tretích krajín zaradených do kategórií ISCED 5 a 6 dosiahol 69 %, resp. 64 % v r. 2012, a podiel štátnych príslušníkov tretích krajín v povolaniach ISCO 1 až 3 dosiahol 46 %, resp. 53 %. Vysoké podiely boli zistené aj v členských štátoch, ktoré zahrnuli ustanovenia zamerané na (vysoko)kvalifikovaných pracovníkov do širších migračných politík. Napríklad vo **Švédsku** podiel

³⁹ Analýza tejto problematiky je súčasťou Prehľadu o medzinárodnej migrácii OECD za r. 2013, s. 49.

štátnych príslušníkov tretích krajín zaradených do kategórií ISCED 5-6 dosiahol 47 %, podiel pracovníkov v povolaniach klasifikovaných ako ISCO 1-3 bol na úrovni 35 % v r. 2012. V **Luxembursku** podiel štátnych príslušníkov tretích krajín spadajúcich do kategórií ISCED 5-6 bol 54 %, kým podiel štátnych príslušníkov tretích krajín v povolaniach klasifikovaných ako ISCO 1-3 dosiahol 53 %. 4. kapitola prináša viac informácií o *efektívnosti* týchto politík.

Cyprus, Maďarsko, Taliansko, Lotyšsko, Malta a Poľsko neprijali žiadnu vnútroštátnu politiku alebo opatrenia na získavanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín. Hoci zo všeobecného hľadiska tieto krajiny nevykazujú vysoký podiel (vysoko)kvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín, výnimku tvorí **Cyprus**, kde podiel štátnych príslušníkov tretích krajín spadajúcich do kategórie ISCED 5-6 dosiahol 28 % v r. 2012.

V dôvodoch na prijatie vnútroštátnych politík a stratégií zameraných na prilákanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín a v ich cieľoch možno badať určité podobnosti. Medzi najčastejšie patria:

- ★ Vytvárať väčší počet pracovných miest a zabezpečiť rast, posilniť konkurencieschopnosť ekonomík členských štátov a podporiť zahraničné investície;
- ★ Prispieť k vytvoreniu výskumných centier excelentnosti;
- ★ Premeniť členské štáty na atraktívne cieľové krajiny;
- ★ Pomáhať zamestnávateľom a firmám nájsť špecializovanú pracovnú silu, ktorá chýba na trhu práce;
- ★ Riešiť nedostatok pracovných síl a aktuálne potreby trhu práce;
- ★ Uspokojovať potenciálne budúce potreby trhu práce.

Zameranie na skupiny jednotlivcov

Súčasťou vnútroštátnych politík niektorých členských štátov zameraných na získavanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín je dôraz na určité skupiny jednotlivcov, ako aj na jednotlivcov pracujúcich v určitých konkrétnych povolaniach. Medzi najbežnejšie kategórie štátnych príslušníkov tretích krajín a povolání uvedených v národných politikách/stratégiách patria:

- ★ Samostatne zárobkovo činné osoby (**Rakúsko, Belgicko, Nemecko, Írsko,**

Luxembursko, Holandsko, Slovenská republika, Španielsko, Švédsko);

- ★ Výkonní a riadiaci pracovníci (**Rakúsko, Belgicko, Estónsko, Nemecko, Grécko, Taliansko, Litva, Španielsko**);
- ★ Študenti (**Belgicko, Nemecko, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Luxembursko, Írsko, Holandsko, Litva, Poľsko, Slovinsko, Slovenská republika, Španielsko**);
- ★ Výskumníci a vedci (**Belgicko, Nemecko, Estónsko, Francúzsko, Írsko, Luxembursko, Litva, Holandsko, Poľsko, Slovenská republika, Španielsko, Švédsko**);
- ★ Osoby zamestnané v medzinárodnej spoločnosti alebo skupine zúčastňujúce sa na výmenných pobytoch alebo vyslané do inej krajiny (**Nemecko, Francúzsko, Grécko, Taliansko, Luxembursko, Španielsko, Švédsko, Veľká Británia**);
- ★ Investori (**Estónsko, Nemecko, Maďarsko, Írsko, Luxembursko⁴⁰, Španielsko, Veľká Británia**);
- ★ Podnikatelia (**Estónsko, Nemecko, Írsko, Slovenská republika, Španielsko, Veľká Británia**);
- ★ Absolventi škôl (**Rakúsko**);
- ★ „Výnimočne talentovaní jednotlivci“ (**Veľká Británia**).

Zameranie na prioritné povolania

V niektorých prípadoch sa zameranie na získavanie určitých kategórií odborníkov z tretích krajín a obsadzovanie konkrétnych povolání súvisí so špecifickými potrebami vnútroštátneho trhu práce a s nedostatkom pracovných síl. **Rakúsko, Francúzsko, Nemecko, Maďarsko, Írsko, Litva, Slovinsko a Veľká Británia** stanovili zoznam povolání s nedostatkom pracovných síl. Medzi najčastejšie takéto odvetvia patria:

- ★ Informačné a komunikačné technológie (**Francúzsko, Nemecko, Rakúsko, Írsko, Taliansko, Španielsko, Veľká Británia**);

⁴⁰ V Luxembursku neexistuje pre investorov žiadne špecifické povolenie na pobyt; v takýchto prípadoch možno povolenie na pobyt získať zo súkromných dôvodov (nezávisle) alebo v postavení samostatne zárobkovo činnnej osoby.

- ★ Zdravotníctvo (**Nemecko, Rakúsko, Maďarsko, Írsko, Taliansko, Poľsko, Slovinsko, Veľká Británia**);
- ★ Šport (športovci aj tréneri) (**Grécko, Taliansko, Holandsko, Poľsko, Španielsko, Veľká Británia**);
- ★ Akademický sektor (**Taliansko, Litva, Poľsko, Španielsko**);
- ★ Umenie (**Grécko, Taliansko, Holandsko, Španielsko**);
- ★ Finančné služby (**Francúzsko, Írsko, Malta**), letecké služby (**Malta**);
- ★ Stavebníctvo (**Rakúsko, Nemecko, Španielsko, Írsko**);
- ★ Námorný priemysel (**Taliansko**);
- ★ Inovácie a kreativita (**Malta, Španielsko**);
- ★ Doprava (**Litva**)

Okrem týchto odvetví je dopyt aj po špecializovaných zručnostiach a osobitných kombináciách zručností, napríklad jazykových znalostí a obchodných skúseností. Takýmto príkladom je napríklad **Írsko**.

V iných prípadoch členské štáty sa osobitne usilujú prilákať investorov a podnikateľov z tretích krajín s cieľom posilniť domácu ekonomiku.

Vo všeobecnosti sa prijímanie a vstup vyššie uvedených kategórií (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín podporuje napríklad zrýchlenými konaniami, oslobodením spod všeobecných imigračných požiadaviek, testovaním trhu práce a ďalšími stimulmi, ktorým sa venuje podkapitola 3.3.

Imigračné kvóty

V **Estónsku**, v **Maďarsku** a vo **Veľkej Británii** sa na (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín vzťahujú imigračné kvóty. Tieto kvóty stanovujú limit na počet povolení vydaných štátnym príslušníkom tretích krajín na vstup/prácu v členskom štáte.⁴¹ V **Estónsku** žiadatelia o modrú kartu EÚ podliehajú všeobecným imigračným kvótam. Od septembra 2013 sa však kvóty nebudú vzťahovať na zahraničných študentov, ktorí ukončia štúdium v **Estónsku** a prejavia záujem zostať v krajine za účelom práce, ako ani na ich rodinných príslušníkov. Podobne aj v **Maďarsku** ministerstvo práce stanovuje maximálny

⁴¹ V **Maďarsku** sa kvótami obmedzuje len počet vydaných pracovných povolení za rok. Z tohto dôvodu pracovníci, ktorí nepotrebujú pracovné povolenie, alebo štátni príslušníci tretích krajín, ktorí neprichádzajú za účelom práce, nespádajú pod systém kvót.

počet pracovných povolení za rok. Do týchto kvót sú zahrnutí aj štátni príslušníci tretích krajín zamestnaní na základe modrej karty EÚ. Vo **Veľkej Británii** ročnému limitu podliehajú aj niektoré imigračné cesty. Tento limit je 20 700 pre 2. úroveň (Tier 2) všeobecných žiadateľov, 2 000 pre 1. úroveň (Tier 1) absolventov škôl – podnikateľov, a 1 000 pre 1. úroveň (Tier 1) mimoriadnych talentov. A nakoniec, **Francúzsko** zaviedlo do bilaterálnych zmlúv podpísaných s niektorými tretími krajinami ustanovenia o spoločnom riadení imigračných tokov vo vzťahu k povoleniam na pobyt pre „kvalifikované osoby a talent“ s určením ročných kvót.

V **Rakúsku** sa prostredníctvom systému kvót regulovala imigrácia (vysoko)kvalifikovaných pracovníkov pred zavedením vnútroštátnej červeno-bielo-červenej karty. Nahradením systému kvót, ktorý určoval obmedzenia na počty pracovných migrantov, sa Rakúsko zameralo hlavne na to, aby sa stalo atraktívnejšou cieľovou krajinou pre (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín v núdzi.

Z dostupných informácií vyplýva, že vo väčšine prípadov, kde sa kvóty zaviedli, neboli tieto kvóty vyčerpané. Príkladom je **Estónsko**, kde boli kvóty v r. 2012 využité na 58 %. Podobne kvóty neboli vyčerpané ani v **Maďarsku** a vo **Veľkej Británii**.

3.3 PRÍSTUPY A OPATRENIA

Táto podkapitola predstavuje prehľad prístupov a opatrení, ktoré prijali členské štáty. Úvodná časť obsahuje informácie o všeobecnom prístupe k prijímaniu (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín (podkapitola 3.3.1) s následným prehľadom o špecifických opatreniach na získavanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín a uľahčenie ich integrácie (podkapitola 3.3.2), ako aj o špecifických opatreniach týkajúcich sa podnikateľov a investorov (podkapitola 3.3.3).

3.3.1 Všeobecný prístup k prijímaniu (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín

Päť členských štátov má zavedený bodový systém (**Rakúsko, Holandsko, Slovinsko, Veľká Británia**). V **Slovinsku** sa čaká na sfunkčnenie tohto systému a v **Holandsku** sa tento systém používa len pre špecifické (a malé) skupiny migrantov. **Veľká Británia** bola prvým členským štátom, ktorý zaviedol tento systém v r. 2008 na lepšie zosúladenie ekonomických migrantov (všetkých druhov a všetkých kvalifikačných úrovní) s domácimi ekonomickými

záujmami a potrebami trhu práce⁴² pridelovaním bodov za špecifický druh vzdelania, odbornú prax a ďalšie charakteristiky žiadateľov z tretích krajín. Po Veľkej Británii nasledovalo **Rakúsko** a **Slovinsko**. Systémy sú závislé od ponuky aj dopytu v tom zmysle, že sa zameriavajú na riešenie nedostatku pracovných síl tak, že sa od žiadateľov vyžadujú, aby predložili pracovnú ponuku a/alebo boli špecialistami v určitej oblasti alebo odvetví, ako aj na identifikáciu štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí môžu predstavovať pre daný členský štát pridanú hodnotu. V **Českej republike** sa bodový systém zaviedol v rámci projektu „Výber kvalifikovaných zahraničných pracovníkov“ ako podmienky zapojenia do projektu.

v 16 členských štátoch je imigrácia vysokokvalifikovaných pracovníkov riadená potrebami zamestnávateľov⁴³ (**Belgicko, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Grécko, Írsko, Taliansko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Holandsko, Slovenská republika, Španielsko, Švédsko, Veľká Británia**)⁴⁴. V 14 členských štátoch (**Belgicko, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Írsko, Taliansko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Holandsko, Španielsko, Švédsko, Veľká Británia**) tento prístup znamená, že od zamestnávateľov sa očakáva „predbežný výber“ štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorých chcú prijať do zamestnania, pričom vo väčšine prípadov musia zamestnávatelia dokázať, že spĺňajú, rovnako ako aj príslušní štátni príslušníci tretích krajín, určité podmienky. Zamestnávatelia musia dokázať, že sa im nepodarilo nájsť žiadneho domáceho občana/občana EÚ na obsadenie príslušného pracovného miesta, vykonať testovanie trhu práce a/alebo zaručiť určitú mzdovú úroveň.⁴⁵ Na niektoré povolania sa vzťahujú výnimky. Jedine vo **Švédsku** môžu zamestnávatelia prijímať štátnych príslušníkov tretích krajín bez obmedzení, pričom im však musia poskytnúť rovnaké podmienky ako platia v celom danom odvetví. Švédsky systém nepredvída žiadne kvantitatívne alebo kvalitatívne obmedzenia pre imigráciu pracovníkov a všeobecný prístup tejto krajiny je založený na tom, že imigrácia za prácou by sa mala riadiť dopytom zamestnávateľov po pracovnej sile bez ohľadu na to, či potrebujú vysokokvalifikovaných, kvalifikovaných, nízkokvalifikovaných alebo nekvalifikovaných pracovníkov.

⁴² Patria sem aj iné kategórie migrantov, pre ktorých platia iné kritériá.

⁴³ Podlieha princípu preferencie únie.

⁴⁴ **Nemecko** a **Holandsko** tak kombinujú oba prístupy.

⁴⁵ V **Luxembursku** sa nevykonáva žiadne testovanie trhu práce, hoci voľné pracovné miesto je potrebné nahlásiť Agentúre zamestnania (ADEM).

Ďalšie nástroje využívané členskými štátmi zahŕňajú výzvy pre zamestnávateľov a zamestnávateľské organizácie, aby aktívne prispeli k vykonávaniu prognóz o dopyte po pracovných silách a identifikovali špecifické povolania a/alebo odvetvia, v ktorých dopyt prevyšuje domácu ponuku (**Grécko, Taliansko**). Vo **Veľkej Británii** sa napríklad pred vykonaním zmien prekonzultuje zoznam povolaní s nedostatkom pracovných síl. V **Českej republike** voľné pracovné miesta pre vysokokvalifikovaných pracovníkov ohlasujú zamestnávatelia, hoci zamestnávateľ si vo všeobecnosti nevyberá konkrétneho zamestnanca. Na základe toho môžu členské štáty stanovovať kvóty, rozpracúvať usmernenia pre imigráciu a/alebo určovať, na ktoré odvetvia a na ktoré povolania sa budú vzťahovať výnimky.

3.3.2 Osobitné opatrenia na prijímanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín a uľahčenie ich integrácie

Členské štáty prijali celý rad opatrení na realizáciu svojich politík zameraných na získavanie (vysoko)kvalifikovaných migrantov a pozitívne ovplyvňovanie ich migračných rozhodnutí, ako aj na podporu úspešnej integrácie migrantov. Niektoré členské štáty aplikujú súbory opatrení, pričom zvyčajne kombinujú poskytovanie informácií s inými aktivitami a výhodami, kým iné sa radšej sústredili na menší počet konkrétnejších opatrení.

Členské štáty sa prezentujú ako cieľové krajiny pre vysokokvalifikovaných pracovníkov a do príslušných činností zapájajú relevantné organizácie prostredníctvom týchto opatrení (podľa poradia dôležitosti):

- ★ Zrýchlené konania (**Rakúsko, Česká republika, Írsko, Nemecko, Estónsko, Francúzsko, Grécko, Taliansko, Litva, Luxembursko, Holandsko, Slovenská republika, Slovinsko, Španielsko, Švédsko, Veľká Británia**) pri vydávaní povolení a víz;
- ★ Neobmedzený prístup na trh práce (**Rakúsko, Belgicko, Nemecko, Francúzsko, Maďarsko, Taliansko, Luxembursko, Holandsko, Slovenská republika, Španielsko, Švédsko, Veľká Británia**)⁴⁶, aj keď ten sa vo väčšine prípadov obmedzuje na niekoľko odvetví a určité krajiny pôvodu, alebo je povolený len po uplynutí určitého času;

⁴⁶ Migranti s vysokou hodnotou pre 1. stupeň (Tier 1) a niektorí migranti v rámci 2. stupňa (Tier 2) pre kvalifikovaných pracovníkov.

- ★ Poskytovanie informácií vrátane informačných kampaní, väčšinou vo forme webových stránok a portálov, ale aj prostredníctvom spoločných kontaktných miest a stredísk pre vyslaných zamestnancov (**Rakúsko, Česká republika, Nemecko, Francúzsko, Maďarsko, Luxembursko, Holandsko, Španielsko, Švédsko, Veľká Británia**);
- ★ Podpora zamestnávateľov a/alebo zapojenie do migračného procesu (**Luxembursko, Slovenská republika** (v obmedzenej miere), **Španielsko, Švédsko, Veľká Británia**) osobitne, a do určitej miery všetky členské štáty, ktoré si osvojili prístup založený na potrebách zamestnávateľov);
- ★ Účast' na veľtrhoch práce v zahraničí (**Belgicko**);
- ★ Spolupráca s inštitúciami/organizáciami v tretích krajinách (**Taliansko**);
- ★ Využívanie sietí, napr. siete pre marketingový výskum, ktorý má za cieľ prilákať mladých vedcov považovaných za vysokokvalifikovaných pracovníkov (**Nemecko**);
- ★ Úhrada poplatkov v dvoch splátkach za výnimočne talentovaných žiadateľov v rámci 1. stupňa (Tier 1), pričom úhrada druhej splátky sa požaduje len v prípade, ak žiadateľa schváli príslušný orgán (**Veľká Británia**).

Členské štáty zároveň vypracovali niekoľko opatrení na pozitívne ovplyvňovanie imigračných rozhodnutí štátnych príslušníkov tretích krajín ponúknutím vyššieho štandardu práv, výhod a stimulov. Kým mnohé tieto opatrenia boli prijaté po nadobudnutí platnosti Smernice o modrej karte EÚ, niektoré opatrenia existovali už pred implementáciou tejto Smernice, alebo prekračujú ustanovenia legislatívy EÚ.

Napríklad, ako je uvedené v 2. kapitole tejto správy, v Smernici o modrej karte EÚ (Článok 15(4)) sa uvádza, že povolenia na pobyt pre rodinných príslušníkov sa udelia pri splnení podmienok zlúčenia rodiny najneskôr do šiestich mesiacov odo dňa podania žiadosti. Viaceré členské štáty (**Rakúsko, Belgicko, Česká republika, Nemecko, Estónsko, Francúzsko, Grécko, Litva, Taliansko, Luxembursko, Holandsko, Slovenská republika, Španielsko, Švédsko**) udeľujú rodinným príslušníkom vysokokvalifikovaných pracovníkov možnosť priamo ich sprevádzať do členského štátu namiesto šesťmesačnej lehoty na podanie žiadosti, vďaka čomu je takáto politika priaznivejšia. Tento

prístup si osvojilo aj **Írsko** vo vzťahu k držiteľom írskej zelenej karty.

Podľa Smernice o modrej karte EÚ z r. 2009 dĺžka platnosti povolenia na pobyt udeleného rodinným príslušníkom súvisí s dĺžkou platnosti povolenia hlavného držiteľa karty.⁴⁷ Niektoré členské štáty umožňujú rodinným príslušníkom neobmedzený prístup na trh práce (**Rakúsko, Belgicko, Francúzsko** (v prípade určitých kategórií), **Nemecko, Litva, Taliansko, Holandsko, Slovinsko, Slovenská republika** (kde sa nevyžaduje žiadne pracovné povolenie), **Švédsko**) alebo prístup za rovnakých podmienok, aké sa vzťahujú na hlavného držiteľa karty (**Nemecko** v prípade určitých kategórií).

Rodinní príslušníci majú aj ďalšie výhody, napríklad výnimky pri preukazovaní jazykových znalostí (**Rakúsko** v prípade rodinných príslušníkov „veľmi vysokokvalifikovaných“ pracovníkov,⁴⁸ a **Nemecko** v prípade manžela/manželky vysokokvalifikovaného pracovníka) a pri podpisovaní integračných zmlúv (**Francúzsko** v prípade určitých kategórií). Tieto ustanovenia tiež presahujú rámec Smernice.

Belgicko, Fínsko, Francúzsko, Írsko, Luxembursko, Malta, Holandsko a Švédsko ponúkajú daňové stimuly zamestnávateľom aj (vysoko)kvalifikovaným zamestnancom. Môže ísť o udelenie osobitného postavenia vyslaného zamestnanca s daňovými úľavami a daňovými výnimkami (**Belgicko, Francúzsko**) či všeobecné zníženie dane z príjmov (**Írsko, Malta, Švédsko**); možnosť pre zamestnávateľov poskytovať výhody oslobodené od daní na pokrytie nákladov súvisiacich s presťahovaním a usadením sa štátnych príslušníkov tretích krajín v inej krajine (**Luxembursko, Holandsko**). V niektorých prípadoch sa daňové stimuly obmedzujú na tzv. „kľúčové osoby“, t. j. na malú skupinu veľmi vysokých manažérov v spoločnostiach (**Fínsko**), dočasne zamestnané osoby (**Luxembursko, Holandsko**) a/alebo osoby v povolaniach osobitného záujmu pre členský štát (**Luxembursko, Malta**). V prípade **Írska** sú daňové úľavy zamerané špeciálne na podporu spoločností pri hľadaní talentov v zahraničí.

Osobitné možnosti ohľadom sociálneho zabezpečenia ponúka **Belgicko** ako súčasť dohôd s vyše 20 tretími krajinami (ďalšie dve nové dohody čakajú na ratifikáciu). V zmysle týchto dohôd dočasne preložený

⁴⁷ V Článku 15(5) sa uvádza, že „dĺžka platnosti povolení na pobyt rodinných príslušníkov je rovnaká ako pri povoleniach na pobyt udelených držiteľovi modrej karty EÚ, pokiaľ to umožňuje lehota platnosti ich cestovných dokladov“.

⁴⁸ Týka sa to aj rodinných príslušníkov držiteľov modrej karty EÚ.

(vysoko)kvalifikovaní štátni príslušníci tretích krajín môžu aj naďalej platiť príspevky na sociálne zabezpečenie vo svojich domovských krajinách. Okrem toho dlhodobo vyplácané dávky sociálneho zabezpečenia vytvorené v Belgicku sa môžu za určitých podmienok a do určitého rozsahu exportovať do domovskej krajiny. Belgické lehoty poistenia sa berú do úvahy aj pri stanovovaní nároku a výpočte dávok v domovskej krajine. V r. 2009 Holandsko podpísalo zmluvu o sociálnom zabezpečení s Indiou, ktorá oslobodzuje (vysoko)kvalifikovaných zamestnancov vyslaných jednou z týchto krajín na prácu do druhej krajiny na maximálnu dobu 60 mesiacov spod platenia príspevkov na sociálne zabezpečenie v hostiteľskej krajine. Osoby, ktoré neboli vyslané, ale migrovali do Holandska na dlhobnejší pobyt, musia platiť uvedené príspevky len v hostiteľskej krajine, čím sa zabraňuje dvojitému plateniu.

Medzi ďalšie stimuly patrí oslobodenie od povinnosti zabezpečiť formálne uznanie vysokoškolských titulov v **Rakúsku a v Českej republike**, ako aj ďalšie podporné mechanizmy na uľahčenie postupov pri uznávaní ďalších foriem vzdelania a odbornej praxe. **Holandsko** podporuje rozbeh podnikania samostatne zárobkovo činných osôb z USA a z Japonska v krajine. Samostatne zárobkovo činné osoby z týchto krajín nepodliehajú testovaniu podľa bodového systému s cieľom zistiť, či naozaj slúžia záujmom holandskej ekonomiky.

Všeobecné ustanovenia týkajúce sa integrácie v členských štátoch sa môžu zameriavať aj na integráciu (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín. Členské štáty identifikovali nasledujúce opatrenia ako osobitne relevantné pre (vysoko)kvalifikovaných migrantov:

- ★ Opatrenia na zlepšenie jazykových znalostí, vrátane kurzov (**Rakúsko, Estónsko, Taliansko, Luxembursko**) a usmernení (**Taliansko**). Vo väčšine prípadov môžu (vysoko)kvalifikovaní štátni príslušníci tretích krajín využiť rovnaké príležitosti na jazykové vzdelávanie ako všetci migranti.
- ★ Poskytovanie informácií a občianska orientácia, najmä prostredníctvom internetových stránok (**Rakúsko, Belgicko, Taliansko**), kurzov (**Luxembursko**) a ďalších materiálov, napríklad príručiek (**Veľká Británia**). V niekoľkých prípadoch majú tieto opatrenia osobitné zameranie, napríklad v **Rakúsku** a v **Nemecku**, kde sa poskytujú informácie o tom, ako si zabezpečiť uznanie kvalifikácie

a praxe. Opäť, vo väčšine prípadov sa tieto služby poskytujú všetkým migrantom bez rozdielu.

- ★ Ďalšie opatrenia, vrátane účasti na všeobecných integračných programoch (**Taliansko**).

Estónsko neprijalo žiadne špecifické opatrenia pre vysokokvalifikovaných migrantov, plánuje však tak učiniť od r. 2013 v rámci uspokojovania identifikovaných potrieb.

3.3.3 Osobitné opatrenia na získavanie podnikateľov a investorov

Podľa Prehľadu pracovnej sily (Labour Force Survey – LFS) približne 11 % všetkých pracujúcich štátnych príslušníkov tretích krajín boli v r. 2012 samostatne zárobkovo činné osoby⁴⁹, pričom najvyššie počty vykázala **Česká republika** – 36 %, nasledovaná **Holandskom** (16 %), **Talianskom** a **Veľkou Britániou** (po 13 %).

Súčasťou opatrení niektorých členských štátov na získavanie (vysoko)kvalifikovaných migrantov sú osobitné opatrenia zamerané na samostatne zárobkovo činné osoby, podnikateľov a investorov (**Rakúsko, Belgicko, Nemecko, Estónsko, Grécko, Maďarsko, Írsko, Luxembursko, Holandsko, Slovenská republika, Slovinsko, Španielsko, Švédsko, Veľká Británia**), ktoré definujú podmienky a kritériá ich prijímania a v niektorých prípadoch poskytovanie špecifických výhod a výnimiek na získavanie uvedených skupín pracovníkov pod podmienkou splnenia príslušných osobitných kritérií. Zdá sa, že sa v EÚ čoraz viac pozornosti venuje získavaniu podnikateľov a investorov. V januári 2012 boli napríklad zavedené nové cielené politiky pre migrujúcich podnikateľov a investorov z krajín mimo EHP do **Írska**. Aj **Veľká Británia** v r. 2011 zaviedla opatrenia na prítiahnutie investorov a podnikateľov, vrátane zrýchlených postupov, nižších finančných stropov v prípade, že financie sa získali zo zdrojov schválených Finančným úradom Spojeného kráľovstva, Úradom pre obchod a investície Spojeného kráľovstva a vládnymi oddeleniami, či povolených absencií.

Podmienky týkajúce sa samostatne zárobkovo činných osôb a podnikateľov sa v prvom rade týkajú očakávaného ekonomického potenciálu príslušnej činnosti (**Rakúsko, Belgicko, Nemecko, Grécko**,

⁴⁹ Je potrebné poznamenať, že tieto údaje sa týkajú len samostatne zárobkovo činných osôb a nemusia preto zahŕňať všetkých podnikateľov z tretích krajín. Štatistické údaje zároveň nie sú obmedzené len na vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín.

Írsko, Holandsko, Španielsko, Veľká Británia), aby členský štát mohol posúdiť pridanú hodnotu, ktorú štátny príslušník tretej krajiny prinesie domácej ekonomike. Napríklad **Rakúsko** od samostatne zárobkovo činných kľúčových osôb požaduje, aby vykonávali zárobkovú činnosť, ktorá podporuje celkový hospodársky rast, čo posudzuje regionálny verejný úrad pre služby zamestnanosti. Podobne aj **Belgicko** požaduje od žiadateľov, aby preukázali potenciálnu pridanú hodnotu svojej činnosti, ktorá môže pozostávať z vytvárania nových pracovných miest, pozitívneho hospodárskeho vplyvu na podniky so sídlom v Belgicku, inovácie alebo špecializovaný charakter činnosti, alebo spoločenské, kultúrne, umelecké alebo športové prínosy činnosti. Pridanú hodnotu posudzuje Federálne oddelenie pre malé a stredné podniky.

Niektoré členské štáty od samostatne zárobkovo činných osôb z tretích krajín a/alebo podnikateľov požadujú preukázanie zabezpečenie financií (**Estónsko, Nemecko, Grécko, Luxembursko, Írsko, Veľká Británia**). **Grécko** stanovilo minimálnu výšku 60 000 eur, **Estónsko** 65 000 eur (alebo 16 000 eur pre samostatne zárobkovo činné osoby/podnikateľov⁵⁰), **Írsko** 75 000 eur a **Veľká Británia** stanovila minimálnu výšku 200 000 GBP (približne 232 600 eur) pre jednotlivcov, ktorí majú záujem investovať založením alebo prevzatím spoločnosti alebo aktívnym zapojením sa do činnosti spoločnosti, resp. 50 000 GBP (cca. 58 000 eur), ak ide o finančné prostriedky získané zo špecifikovaného zdroja. Okrem toho žiadatelia – podnikatelia musia preukázať prístup k mesačnému minimálnemu udržiavaciemu fondu vo výške 3 100 libier (cca. 3 600 eur). Na druhej strane, absolventi škôl, ktorí majú záujem získať status „podnikajúcich absolventov“ prostredníctvom nového Globálneho programu pre podnikajúcich absolventov škôl, ktorý v júni 2013 spustil Úrad pre obchod a investície Spojeného kráľovstva, musia preukázať prístup k mesačnému minimálnemu udržiavaciemu fondu vo výške 1 800 libier (cca. 2 100 eur). V **Luxembursku** nie je stanovená žiadna osobitná hodnota, žiadateľ však musí preukázať dostatočné finančné prostriedky na výkon činnosti.

V prípade investorov z tretích krajín sa hlavné kritérium prijatia na územie členských štátov (**Estónsko, Grécko, Maďarsko, Írsko, Španielsko, Veľká Británia**) týka výšky investovaných prostriedkov. Tieto sumy sú v jednotlivých členských štátoch rôzne: 65 000 eur (**Estónsko**),

250 000 eur (**Maďarsko**), 300 000 eur (**Grécko**), 400 000 až 1 milión eur (**Írsko**), 500 000 až 2 milióny eur (**Španielsko**) a 1 milión libier (1 188 870 eur) vo **Veľkej Británii**.

Len niekoľko členských štátov požaduje dôkaz o dosiahnutom vzdelaní od podnikateľov a investorov (**Slovinsko** a **Veľká Británia** ako súčasť programu pre podnikajúcich absolventov škôl) alebo si vyhradzuje právo na posúdenie obchodných plánov (**Veľká Británia**). Členské štáty poskytujú aj určité výhody a výnimky popri tých, ktoré sa týkajú (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín, ako je uvedené v podkapitole 3.3.2. Napríklad **Grécko, Slovenská republika** a **Veľká Británia** uplatňujú zrýchlené postupy pri určitých kategóriách podnikateľov a investorov. V **Taliansku** a vo **Veľkej Británii** sa kvóty pre migrantov z tretích krajín nevzťahujú na podnikateľov a investorov, hoci vo Veľkej Británii sa kvóty týkajú podnikajúcich absolventov a „výnimočných talentov“. Podnikatelia z tretích krajín sú zároveň oslobodení od povinnosti preukazovať jazykové znalosti (**Nemecko, Veľká Británia**).

Bodový systém/systém založený na kritériách sa nevzťahuje na samostatne zárobkovo činné osoby v **Rakúsku** a v **Holandsku**, a testovanie sa netýka špecifických kategórií samostatne zárobkovo činných osôb z tretích krajín, vrátane osôb s dlhodobým pobytom, tureckých štátnych príslušníkov (od r. 2011) a občanov Japonska a USA (od r. 2010). Občania Japonska a USA navyše nemusia preukazovať svoj ekonomický potenciál na účely prijatia na územie štátu. V **Írsku** Program pre začínajúcich podnikateľov uľahčuje vstup určitých investorov na územie tým, že nestanovuje pre týchto jednotlivcov žiadne počiatkové ciele na vytváranie nových pracovných miest, nepožaduje od nich zamestnávanie občanov EÚ/EHP a znižuje výšku požadovaného počiatkového kapitálu.

3.4 VEREJNÁ DISKUSIA

Vo väčšine členských štátov je vnútroštátna imigračná politika a politika špecificky zameraná na prilákanie (vysoko) kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín predmetom verejnej diskusie. Existuje niekoľko dôvodov, ktoré vysvetľujú, prečo boli v členských štátoch iniciované takéto diskusie. Najbežnejší dôvod sa spája s hospodárskou krízou a narastajúcou nezamestnanosťou (**Fínsko, Írsko, Taliansko, Litva, Španielsko**). Negatívne postoje občanov voči imigrantom (**Lotyšsko**), ako aj nedostatky v platnej legislatíve (**Česká republika, Estónsko** a **Francúzsko**) boli tiež uvádzané ako dôvody na iniciovanie verejnej diskusie.

⁵⁰ Pre samostatne zárobkovo činné osoby/samostatných podnikateľov.

Po zavedení politík zameraných na prilákanie (vysoko) kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín vyvolali negatívne postoje voči imigrácii takýchto osôb v niektorých prípadoch kritiku. Napríklad v **Rakúsku** sa počas vypracúvania novej politiky Federácia odborových zväzov a Rakúska komora zamestnancov stavali skôr skepticky voči zavedeniu novej „červeno-bielo-červenej karty“, keďže spochybňovali dopyt po imigrácii v Rakúsku a zdôrazňovali nebezpečenstvo mzdového a sociálneho dumpingu (t. j. prax využívania lacnejších pracovných síl). Podobne aj vo **Švédsku** opozičné strany kritizovali platné pravidlá pre imigráciu pracovníkov pre prispievanie k mzdovému dumpingu a uľahčenie nábora zahraničných pracovníkov zamestnávateľmi namiesto investovania do budúceho vzdelávania a kvalifikácie osôb, ktoré už žijú vo Švédsku.

Na druhej strane, po vydaní obežníka o podmienkach vstupu zahraničných študentov na trh práce po ukončení štúdia v r. 2011 vo **Francúzsku** prebehli dôležité diskusie o reštriktívnych podmienkach týkajúcich sa zahraničných študentov a následných negatívnych vplyvoch na atraktivnosť Francúzska v medzinárodnom meradle. V rámci predbežných konzultácií o diskusii o migrácii za prácou a mobilite študentov, ktorá sa uskutočnila v parlamente v mesiacoch apríl až jún 2013, sa nastolili otázky revízie koncepcie prvej zamestnaneckej praxe a trvania povolenia na dočasný pobyt. V **Českej republike** si kritiku vyslúžil systém zelenej karty slúžiaci na vydávanie povolení pre (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín a osobitne nedostatky systému, napríklad časovo náročné a administratívne zaťažujúce požiadavky konania pre štátnych príslušníkov tretích krajín pred nástupom do zamestnania.

V niektorých krajinách štátne úrady zorganizovali verejné konzultácie ohľadom určitých tém. Pred schválením legislatívy alebo politik týkajúcich sa (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín niektoré členské štáty zorganizovali široké konzultácie na inštitucionálnej úrovni, ako aj so sociálnymi partnermi (**Česká republika, Estónsko, Slovinsko, Veľká Británia**). Aj **Grécko** zorganizovalo verejné konzultácie pred schválením vnútroštátnej legislatívy transponujúcej Smernicu o modrej karte EÚ.

Estónsko a Francúzsko naznačili, že v nadväznosti na verejnú diskusiu sa vykonali úpravy v znení zákona. V **Estónsku** sa v dôsledku zmien navrhovaných v rámci konzultácií s aktérmi zaviedlo zjednodušené konanie pri vydávaní povolení na pobyt pre (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín. Vo **Francúzsku** sa po prezidentských voľbách v r. 2012 zrušil obežník z 31. mája 2011, ktorý bol

nahradený novým znením, ktoré zaviedlo výhodnejšie pravidlá pre zahraničných študentov, ktorí majú záujem zostať v krajine po ukončení štúdia ako reakcia na verejnú diskusiu o danej problematike.

3.5 ZMLUVY S TRETÍMI KRAJINAMI

Členské štáty uzavreli veľa zmlúv s tretími krajinami, ktoré majú za cieľ uľahčiť migráciu za prácou, ale len veľmi malý počet takýchto zmlúv sa špecificky zameriava na získavanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín na ich územie. Úplný prehľad platných zmlúv s tretími krajinami ohľadom pracovnej migrácie poskytla štúdia o *saturovaní dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie* z r. 2010, ako aj štúdia o *imigrácii zahraničných študentov do EÚ* z r. 2012. V nižšie uvedenej Prílohe č. 4 sa uvádzajú zmluvy uzavreté členskými štátmi s tretími krajinami zamerané na prilákanie (vysoko) kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín.

Francúzsko, Holandsko, Poľsko, Slovinsko a Španielsko uzavreli zmluvy s tretími krajinami, ktoré sa špecificky zameriavajú na prilákanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín na ich územie.

Zmluvy uzavreté **Francúzskom, Slovinskom, Poľskom a Španielskom** majú za cieľ uľahčiť vstup štátnych príslušníkov tretích krajín na ich územie uvoľnením podmienok, ktoré sa vzťahujú na udeľovanie pracovných povolení.

Slovinsko nedávno uzavrelo zmluvu s Bosnou a Hercegovinou, ktorá upravuje zamestnávanie občanov Bosny a Hercegoviny. Zmluva obsahuje ustanovenia, ktoré sú podstatné pre získavanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín, pokiaľ ide o podmienky obnovovania pracovných povolení. Zmluva sa zároveň zameriava na okružnú migráciu a zamedzovanie úniku mozgov, ako je uvedené v nižšie uvedenej podkapitole.

Francúzsko uzavrelo zmluvy s viacerými tretími krajinami (Senegal, Gabon, Kongo, Benin, Tunisko, Maurícius, Kapverdy, Burkina Faso a Kamerun), v ktorých sa uvádza zoznam povolání pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ktoré nie sú predmetom testovania trhu práce. Ide o kvalifikované pracovné miesta v oblasti informačných technológií a vo finančnom sektore.

Poľsko uzavrelo zmluvy, ktoré vyjadrujú geografickú priority pri získavaní pracujúcich z určitých tretích krajín.

Nízky počet osobitných zmlúv možno vysvetliť silným záujmom členských štátov o získanie

najrelevantnejších a najtalentovanejších (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín na ich územie z ktorejkoľvek krajiny sveta. Svedčí o tom prístup niektorých členských štátov, v ktorých sú politiky týkajúce sa získavania (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín výrazne rozpracované. Z národných štúdií **Nemecka a Veľkej Británie** vyplýva, že odvtedy, čo sa politika začala zameriavať na získavanie štátnych príslušníkov tretích krajín z tých krajín, kde príslušné zručnosti a kvalifikácie môžu zaplniť medzery a nedostatky potrebné na vnútroštátnej úrovni, nebola uzavretá žiadna zmluva v tejto oblasti.

3.6 ÚNIK MOZGOV A CIRKULÁCIA MOZGOV

Väčšina členských štátov nevenuje vo svojich vnútroštátnych politikách pozornosť úniku mozgov a cirkulácii mozgov v kontexte získavania (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín. Zámerom ich politik je nájsť najkvalifikovanejších pracovníkov a podporiť ich dlhodobý pobyt. Niektoré členské štáty (napríklad **Fínsko, Slovenská republika a Švédsko**) však priznali riziko nadmernej „absorpcie“ pracovnej sily z tretích krajín na lokálnej úrovni, kde je po nej dopyt. Napríklad vo **Fínsku** a v **Slovenskej republike** sa v migračných politikách ako všeobecný cieľ spomína spolupráca s krajinami pôvodu pri predchádzaní úniku mozgov a podpore rozvoja, kým vo **Švédsku** vláda ustanovila v r. 2009 nezávislý parlamentný výbor na skúmanie vzťahu medzi cirkulárnou migráciou a rozvojom. Záverečná správa tohto výboru z r. 2011 obsahovala niekoľko návrhov relevantných pre danú oblasť, vrátane umožnenie dlhších období absencie vo Švédsku bez straty povolenia na pobyt a podpory skupín v diaspóre. Tieto návrhy sú v súčasnosti v štádiu pripomienkovania zo strany zodpovedných štátnych úradov.

Členské štáty, ktoré sa osobitne zameriavajú na riešenie problému úniku mozgov, uplatňujú vnútroštátnu legislatívu a/alebo bilaterálne zmluvy. Napríklad v **Belgicku** sa v zákonoch uvádza, že úrady môžu zamietnuť žiadosť o pracovné povolenie v prípadoch, keď príslušné odvetvie v krajine pôvodu pracovníka čelí nedostatku kvalifikovaných pracovníkov. V **Českej republike** bol vo vzťahu k niektorým krajinám upretý projekt „Výber kvalifikovaných pracovníkov“, resp. sa zaviedli kvóty pre žiadateľov s cieľom zamedziť úniku mozgov. Z projektu boli vylúčení aj absolventi českých vzdelávacích inštitúcií, ktorí dostávajú príspevky zo zahraničia. Zákon o pobyte v **Nemecku** ponúka možnosť zakotviť prostredníctvom právneho nástroja ustanovenie, že štátnym príslušníkom určitých tretích krajín sa nebude vydávať modrá karta EÚ z dôvodu

nedostatku kvalifikovaných pracovníkov v určitých skupinách povolania v krajine pôvodu. Takýto právny nástroj s uvedením konkrétnych krajín však zatiaľ nebol zavedený.

Slovinsko uzavrelo bilaterálne zmluvy s tretími krajinami, ktoré obsahujú ustanovenia zamedzujúce riziku úniku mozgov. Napríklad, v zmysle Zmluvy medzi vládou Slovenskej republiky a Radou ministrov Bosny a Hercegoviny má Bosna a Hercegovina možnosť obmedziť zamestnávanie jednotlivcov v prípadoch, ak by ich odchod do Slovinska narušil situáciu na trhu práce v Bosne a Hercegovine.

Únik mozgov sa niekedy rieši realizáciou určitých projektov a programov. V **Nemecku** sa napríklad vypracovalo viacero špecifických programov a pilotných projektov pre určité tretie krajiny, napríklad program „Návrat odborníkov“ či program „Zdravotné sestry s trojnásobnou výhrou – udržateľné získavanie zdravotných sestier. Aj **Veľká Británia** má nástroje na kontrolu nábora zdravotníckych odborníkov z rozvojových krajín, ako aj niekoľko zmlúv o voľnom obchode. Napríklad v r. 2001 boli vypracované pravidlá medzinárodných náborov pre zamestnávateľov v rámci Národnej zdravotníckej služby (NHS), ktoré boli následne v r. 2004 revidované tak, aby pokrývali aj náborové agentúry, dočasných zamestnancov a organizácie súkromného sektoru poskytujúce služby NHS. Hlavným bodom týchto pravidiel je, že zdravotnícki odborníci by sa nemali *aktívne získavať* z rozvojových krajín, ak len neexistuje bilaterálna vládna dohoda podporujúca takýto nábor.

Problematika cirkulácie mozgov sa rieši najmä prostredníctvom projektov realizovaných spoločne členským štátom a treťou krajinou. V **Taliansku** sa napríklad realizovali efektívne politiky spoločného rozvoja v rámci decentralizovanej spolupráce, ako aj v rámci systémov odmeňovania v zmysle bilaterálnych dohôd v pracovnej oblasti.

4. Efektívnosť politik a opatrení

Keď sa pozrieme na trendy v zastúpení štátnych príslušníkov tretích krajín pracujúcich vo vysokokvalifikovaných povolaniach (ISCO 1-3) v období rokov 2008 až 2012, viacero členských štátov, ktoré zaviedli špecifické politiky a opatrenia na získavanie (vysoko)kvalifikovaných imigrantov, evidovalo nárast ich podielu na celkovom počte zamestnancov v príslušných povolaniach. V **Luxembursku** došlo v období rokov 2008 až 2012 k nárastu z 1,6 % na 3,7 %, rovnako ako aj v **Nemecku** z 2,55 % na 2,8 %.

V rokoch 2010 a 2011 vzrástol podiel zamestnaných štátnych príslušníkov tretích krajín pracujúcich vo

vysokokvalifikovaných povolaniach vo **Veľkej Británii** (z 4,1 % na 4,5 %). Tento nárast korešponduje so zmenami, ktoré sa v r. 2011 urobili na 1. stupni (Tier 1) bodového systému v kategórii „migrantov s vysokou hodnotou“, ktorí prispievajú k produktivite krajiny, t. j. investori, podnikatelia, podnikajúci absolventi a výnimočné talenty. Tieto zmeny mali za cieľ prilákať žiadateľov s vysokou hodnotou. Uvedené zmeny mali vplyv aj na počet vydaných víz pre investorov a podnikateľov.

V **Holandsku** sa pokles počtu vydaných povolení na pobyt pre (vysoko)kvalifikovaných migrantov v rokoch 2009 až 2011 vysvetľuje hospodárskou situáciou v krajine. **Grécko** zaznamenalo pokles počas celého sledovaného obdobia (2008 – 2012), čo možno vo veľkej miere pripísať ekonomickej situácii (pokles počtu pracovných miest, zníženie plátov, menej výskumných grantov atď.).

Vyhodnotenie dopadov na národnej úrovni

Len niekoľko členských štátov disponuje špecifickými hodnotiacimi systémami na účely pravidelného posudzovania dopadov politík zameraných na získavanie vysokokvalifikovaných a kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín (**Írsko** a **Holandsko**). V iných krajinách (**Rakúsko**, **Francúzsko**, **Nemecko**, **Španielsko**, **Švédsko** a **Veľká Británia**) napriek tomu, že sa nevykonáva hĺbkové alebo pravidelné hodnotenie a monitoring, boli v poslednom období publikované správy hodnotiace určité aspekty efektívnosti politík.

V správach, hodnoteniach a rozhovoroch s aktérmi v rámci uskutočnených štúdií sa vo všeobecnosti identifikovali viaceré dopady uvedených politík v jednotlivých členských štátoch.

Niektoré hodnotiace správy sa okrem posúdenia dopadov súčasného systému zameriavajú aj na oblasti zlepšenia a možných reforiem v budúcnosti. Napríklad hodnotenia vykonané vo **Francúzsku** obsahovali návrhy na vyššiu transparentnosť, racionalizáciu požiadaviek vo vzťahu k jednotlivým povoleniam na pobyt, lepšiu koordináciu medzi subjektmi zapojenými do vydávania povolení, a lepšiu analýzu nedostatku pracovných síl a potrieb na domácom trhu práce (prostredníctvom konzultácií so sociálnymi partnermi a regionálnymi radami).

Návrhy na zlepšenie v hodnoteniach niektorých členských štátov viedli k revízii politík a k následnej dobrej praxi, ktorá je opísaná v ďalšej časti tejto štúdie.

4.1 DOBRÁ PRAX

Na základe príkladov, ktoré poskytli členské štáty vo svojich domácich hodnoteniach (alebo v individuálnych analýzách), ako aj na základe celkovej analýzy národných štúdií boli identifikované osvedčené postupy týkajúce sa viacerých aspektov migračného procesu.⁵¹

Medzi osvedčené postupy (dobrá prax) uvádzané v národných štúdiách patria:⁵²

Poskytovanie informácií

- ★ Poskytovanie relevantných, aktuálnych informácií a usmernení (vysoko)kvalifikovaným štátnym príslušníkom tretích krajín (**Rakúsko**, **Nemecko**, **Holandsko**,⁵³ **Slovinsko**) s cieľom informovať ich o migračnom procese a o situácii, ktorá ich očakáva v členskom štáte;
- ★ Vytvorenie kontaktných miest vo vybraných tretích krajinách (**Slovinsko**). Kontaktné miesta boli vytvorené napríklad v bývalých juhoslovanských republikách s cieľom poskytovať informácie o pracovných príležitostiach a o podmienkach a postupoch pri získavaní príslušných povolení.

Prispôsobovanie migračných postupov

- ★ Nahrádzanie všeobecných postupov pre vysokokvalifikovaných pracovníkov špecializovanejšími postupmi pre výnimočne talentovaných jednotlivcov, kvalifikovaných pracovníkov a zamestnancov medzinárodných spoločností (**Česká republika**, **Veľká Británia**) a udeľovanie jasne diferencovaných povolení (vysoko)kvalifikovaným štátnym príslušníkom tretích krajín v porovnaní s inými nekvalifikovanými migrantmi (**Česká republika**, **Írsko**);
- ★ Využívanie zvýhodnených služieb na zrýchlenie doby spracovania žiadostí (vysoko)kvalifikovaných štátnych

⁵¹ Nižšie uvedené členské štáty zahŕňajú tie, ktoré identifikovali dobrú prax prostredníctvom hodnotení na vnútroštátnej úrovni (Rakúsko, Francúzsko, Nemecko, Írsko, Holandsko, Švédsko a Veľká Británia), ako aj tie, ktoré identifikovali dobrú prax prostredníctvom výskumov a analýz vykonaných v rámci vypracovania národnej štúdie a prostredníctvom získania názorov príslušných subjektov.

⁵² Uvedené členské štáty identifikovali opatrenia ako dobrú prax v národnej štúdií. Hoci sa tieto opatrenia môžu realizovať aj v iných členských štátoch, tie ich neidentifikovali ako dobrú prax na národnej úrovni.

⁵³ Toto opatrenie nebolo v Holandsku vyhodnocované, ale je skôr výsledkom analýzy.

príslušníkov tretích krajín (**Španielsko, Veľká Británia**);

- ★ Stanovenie hranice pre mzdu s cieľom zabezpečiť dosiahnuteľnú úroveň miezd (**Estónsko**) alebo zamedziť prílišným tlakom na niektoré odvetvia (**Luxembursko**);
- ★ Udržiavať otvorený systém založený na dopyte zamestnávateľov pre pracovnú imigráciu, ktorý minimalizuje byrokráciu a zároveň zamedzuje mzdovému dumping a zneužívaniu zahraničných pracovníkov nedôveryhodnými zamestnávateľmi (**Švédsko**).

Zavedenie stimulov na prilákanie vysoko)kvalifikovaných migrantov

- ★ Daňové zvýhodnenia na prilákanie a udržanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín (**Francúzsko, Írsko, Luxembursko, Malta, Holandsko**);
- ★ Vyšší štandard práv na zlúčenie rodiny v súlade (minimálne) s ustanoveniami Smernice o modrej karte EÚ (**Rakúsko, Belgicko, Česká republika, Nemecko, Estónsko, Francúzsko, Grécko, Taliansko, Litva, Luxembursko, Holandsko, Slovenská republika, Španielsko, Švédsko**);
- ★ Zameranie politík nielen na získavanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín, ale aj na ich účinné udržanie (**Holandsko**).

Prispôsobovanie postupov na trhu práce

- ★ Zabezpečenie zamestnávania (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín v odvetviach, ktoré vykazujú nedostatok domácej pracovnej sily (**Luxembursko, Veľká Británia**). Znamená to aj uskutočňovanie účinnejších analýz nedostatkov/potrieb (**Slovinsko**);
- ★ Zapojenie domácich inštitúcií do posudzovania toho, či žiadatelia majú predpoklady na zaradenie do programov pre talenty, keďže takéto inštitúcie môžu vhodne identifikovať výnimočne talentovaných žiadateľov (**Veľká Británia**).

Využívanie hodnotení

- ★ Vytvorenie systému pravidelného vyhodnocovania politík, stratégií a schém (**Nemecko, Holandsko a Veľká Británia**) s cieľom identifikovať prekážky v získavaní (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín na územie členských štátov a opatrenia na odstraňovanie takýchto prekážok.

4.2 PROBLÉMY A PREKÁŽKY

Okrem identifikácie dobrej praxe hodnotenia členských štátov a konzultácie/analýzy poukazujú na viacero existujúcich problémov a prekážok.⁵⁴ Tie možno vo všeobecnosti rozdeliť do týchto kategórií:

- ★ Faktory, ktoré sú typické pre kultúru, históriu a tradície členského štátu (jazyk, verejnú diskusiu týkajúcu sa imigrácie, konflikty v rámci komunít atď.);
- ★ Ekonomické, sociálne a vzdelávacie faktory (ekonomická kríza, mzdy/platy, pracovné podmienky atď.);
- ★ Imigračné pravidlá a opatrenia (byrokracia, nedostatok informácií, čakacie lehoty na spracovanie žiadostí o víza atď.).

Pokiaľ ide o prvú kategóriu, jazyk bol identifikovaný ako prekážka v **Nemecku**, kde väčšina spoločností, najmä malých a stredných podnikov požaduje na získanie pracovného miesta dobrú znalosť nemčiny. Jazyk sa považuje za významnú prekážku aj v **Rakúsku**, vo **Fínsku**, v **Grécku**, v **Taliansku**, v **Lotyšsku**, v **Luxembursku**,⁵⁵ v **Holandsku**, v **Slovenskej republike** a vo **Švédsku**.

Z výskumu vyplýva, že diskriminácia na pracovisku a neuznávanie kvalifikácie môže viesť k zníženiu možností pre občanov krajín mimo EÚ v **Írsku** a v **Taliansku**, kde Národný úrad proti rasovej diskriminácii poukázal na nárast etnického zastrašovania a diskriminácie. Podobne aj v **Rakúsku**, v **Nemecku**, v **Lotyšsku** a v **Slovenskej republike** môže negatívne vnímanie imigrácie niektorými časťami spoločnosti znížiť atraktívnosť krajiny pre (vysoko)kvalifikovaných migrantov. V **Nemecku** sa v záujme boja proti týmto javom prijali opatrenia, ktoré zahŕňajú vytvorenie informačných služieb a spustenie programov na podporu tolerancie rôznorodosti.

⁵⁴ Členské štáty, ktoré sú uvedené v tejto časti a ktoré nevykonávajú hodnotenia v zmysle [podkapitoly 4.1](#) identifikovali prekážky a problémy na základe výskumu a konzultácií so subjektmi pracujúcimi v tejto oblasti.

⁵⁵ V **Luxembursku** predstavuje túto prekážku existencia troch oficiálnych jazykov.

Pokiaľ ide o ekonomické, sociálne a vzdelávacie faktory, nedávna hospodárska kríza pôsobila ako najväčšia prekážka v získavaní a udržiavaní (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín (najmä v **Belgicku**, vo **Fínsku**, v **Grécku**, v **Írsku**, v **Taliansku**, v **Litve**, v **Lotyšsku**, v **Holandsku**, v **Slovenskej republike** a v **Španielsku**). Kríza prispela k zvýšeniu miery nezamestnanosti v jednotlivých štátoch a obmedzila ponuku pracovných príležitostí pre domácich občanov i pre zahraničných (vysoko)kvalifikovaných jednotlivcov. Vplyv krízy na získavanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych občanov tretích krajín je silnejší v krajinách, kde sa uplatňujú systémy založené na dopyte zamestnávateľov, napríklad v **Lotyšsku** (pozri aj podkapitolu 3.5 vyššie). Hospodárska kríza zároveň zintenzívnila negatívne vnímanie imigrácie v rámci domácich komunít, čím vytvorila ďalšie prekážky v integrácii (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín.

Mzdové prahy majú v členských štátoch rôzne dosahy. V niektorých (**Nemecko a Luxembursko**) môžu mzdové prahy fungovať odstrašujúco, keďže v niektorých prípadoch je veľmi ťažké ich dosiahnuť, najmä v prípade mladých jednotlivcov. V iných členských štátoch (**Francúzsko, Taliansko, Lotyšsko, Litva a Slovinsko**) sú mzdové prahy dosiahnuteľné, nepovažujú sa však za konkurencieschopný nástroj na prilákanie štátnych príslušníkov tretích krajín na ich územie. Navyše vo **Fínsku** sa úroveň príjmov považuje za nízku v porovnaní so životnými nákladmi. Podobne aj pracovné podmienky (obmedzené služby pre zamestnancov a kariérne príležitosti) sú vnímané ako faktor znižujúci atraktivnosť členských štátov **Írska a Slovinska** pre (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín, obmedzený prístup k verejným službám, napríklad k informáciám v anglickom jazyku v **Estónsku**. Týka sa to najmä oblasti vedy a výskumu. V niektorých členských štátoch sa nedostatočné financovanie rozvoja vedeckých a výskumných projektov zo štátneho rozpočtu považuje za faktor, ktorý obmedzuje získavanie (vysoko)kvalifikovaných výskumníkov a vedcov z tretích krajín (**Grécko, Taliansko a Lotyšsko**).

Imigračné pravidlá a postupy sa považujú za ďalšie faktory spôsobujúce praktické problémy vo väčšine členských štátov (**Belgicko, Česká republika, Estónsko, Francúzsko, Nemecko, Grécko, Taliansko, Írsko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Holandsko, Slovinsko, Slovenská republika, Španielsko, Švédsko, Veľká Británia**). Byrokracia a osobitne uznávanie diplomov a kvalifikácie, ako aj priame a nepriame náklady na proces žiadania sa

uvádzali ako najbežnejšie prekážky. Prieskum, ktorý sa uskutočnil medzi používateľmi služieb vo **Veľkej Británii**, poukázal na to, že približne dve tretiny žiadateľov uviedli, že proces žiadania bol dlhší ako predpokladali. Tí, ktorí majú záujem o skrátenie čakacej lehoty, môžu využiť platené zvýhodnené služby, pri ktorých možno vo väčšine prípadov rozhodnutie vydať do 24 hodín. Geografické obmedzenia vzťahujúce sa na povolenia na pobyt na účely zamestnania a pobytu boli identifikované ako prekážka v **Španielsku**. V záujme zníženia byrokratickej záťaže bola v júli 2010 v **Lotyšsku** vytvorená kontaktná agentúra pre migrantov z tretích krajín a ich zamestnávateľov. Aj **Slovinsko** plánuje zriadiť do konca roku 2013 takéto stredisko (one-stop shop – všetko pod jednou strechou) na základe transponovania ustanovení o spoločných povoleniach v zmysle Smernice (2011/98/EÚ).

Rôznorodosť povolení na pobyt na účely zamestnania mala za následok rozdrobenosť politík zameraných na získavanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych občanov tretích krajín, čo spôsobilo zmätky v cieľovej skupine vo **Francúzsku**.

Aj zdĺhavé spracúvanie žiadostí o udelenie víza v členských štátoch bolo označené aké prekážka pre (vysoko)kvalifikovaných štátnych občanov tretích krajín, ktorí prejavili záujem pracovať v EÚ (**Nemecko, Španielsko a Švédsko**). Tieto zdĺhavé postupy sú spôsobené najmä trvaním testovania trhu práce, ktoré sa požaduje pre určité povolania, zapojením rôznych úradov do konania o udelení víz, používaním papierových formulárov namiesto elektronického systému napojeného na databázu, ako aj komplikovaným registračným procesom alebo nedostatkom zamestnancov v imigračných úradoch.

Súčasný systém vo **Švédsku** sa považuje za zraniteľný vzhľadom na možnosť zneužitia nedôveryhodnými zamestnávateľmi využívaním možnosti prijímať štátnych príslušníkov tretích krajín vyplácaním nižších miezd zamestnancom ako sa pôvodne prisľúbili alebo iným obchádzaním vopred dohodnutých pracovných podmienok.

Zamestnávatelia v **Litve** uviedli, že príchod vysokokvalifikovaných pracovníkov by mohlo uľahčiť upustenie od testov trhu práce.

V niektorých členských štátoch sa za prekážku považuje aj nedostatočné poskytovanie informácií a usmernení/nedostatočná informovanosť (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín (**Belgicko, Estónsko, Fínsko, Taliansko, Litva, Luxembursko, Holandsko a Veľká Británia**), napríklad v súvislosti s informáciami o možnostiach štúdia, o sociálnej a zdravotnej starostlivosti,

o daniach, právach na zlúčenie rodiny a o konkrétnych požiadavkách na prekladanie dokladov. Informovanosť je nižšia tam, kde boli príslušné politiky zavedené len nedávno. V niektorých členských štátoch sa ako prekážka pre štátnych príslušníkov tretích krajín uvádzal aj jazyk (napr. **Česká republika**).

Z národných správ spracovaných členskými štátmi vyplynulo, že existujúce problémy a prekážky mali za následok tieto dopady:

- ★ Zoznamy nedostatkových povolaní nemusia nevyhnutne zodpovedať aktuálnym potrebám (**Francúzsko, Írsko**); v správe z **Írska** sa konštatuje, že proaktívne politické opatrenia neboli vypracované dostatočne rýchlo, aby mohli reagovať na pretrvávajúci dopyt po určitých zručnostiach, najmä v oblasti informačných a komunikačných technológií a v zdravotníctve.
- ★ Vopred dohodnuté ciele týkajúce sa (vysoko)kvalifikovaných štátnych občanov tretích krajín prichádzajúcich do členských štátov neboli naplnené pri niektorých kategóriách povolení (**Francúzsko, Holandsko**);
- ★ Politiky zamerané na získavanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín mali v konečnom dôsledku obmedzený dosah na migračné toky, najmä pokiaľ ide o povolenia na pobyt z dôvodu „zručností a talentu“ (**Francúzsko**) alebo neboli dostatočne flexibilné na uspokojenie potrieb vyplývajúcich z internacionalizácie domácich firiem (**Španielsko**).

Ako bolo spomenuté v podkapitole 4.1, členské štáty sa usilovali prispôbovať svoje politiky tak, aby brali do úvahy aj tieto negatívne dôsledky.

5. Dôsledky legislatívy EÚ

Ako je uvedené v 2. kapitole, v uplynulých rokoch sa legislatíva EÚ vyvíjala tým smerom, aby uľahčovala vstup (vysoko)kvalifikovaných pracovníkov. Medzi nástroje *acquis communautaire* EÚ, ktoré majú osobitný význam, patrí Smernica EÚ o modrej karte (podkapitola 5.1) a Smernica o výskumníkoch (podkapitola 5.2). Dosahy týchto smerníc sú opísané nižšie.

5.1 SMERNICA O MODREJ KARTE EÚ

Členské štáty boli povinné transponovať túto Smernicu do 19. júna 2011⁵⁶. Hoci sa členské štáty vyjadrili k dosahom modrej karty EÚ na ich území, celkový počet žiadostí o vydanie modrej karty EÚ (údaje sú k dispozícii len za r. 2012) je zatiaľ dosť nízky, čo znamená, že členské štáty zatiaľ nedokážu vyvodiť jednoznačné závery týkajúce sa celkového procesu. Možno však skonštatovať, že 14 členských štátov⁵⁷, pre ktoré sú k dispozícii údaje z Eurostatu, vydalo v r. 2012 celkovo 3 013 modrých kariet EÚ (vysoko)kvalifikovaným štátnym príslušníkom tretích krajín, pričom počet vydaných modrých kariet EÚ sa pohyboval od 2 584 (**Nemecko**) cez 183 (**Luxembursko**) po 1 (**Maďarsko**). **Belgicko, Malta a Švédsko** nevydali v r. 2012 žiadnu modrú kartu EÚ.

Krajiny pôvodu držiteľov modrej karty EÚ boli v r. 2012 z geografického hľadiska rôzne, pričom medzi desať najčastejších krajín pôvodu patrila India (639), Čína (279)⁵⁸, Ruská federácia (251), Spojené štáty americké (197), Ukrajina (139), Sýria (103), Egypt (101), Turecko (99), Japonsko (79) a Irán (71).

Medzi najvýznamnejšie povolania obsadzované držiteľmi modrých kariet EÚ v r. 2012 patrili všeobecný manažment (41), informačné a komunikačné technológie (26) a manažment administratívy a obchodu (17).

Ako je uvedené v 2. kapitole a v Prílohe č. 3, vo viacerých členských krajinách (**Rakúsko, Belgicko, Česká republika, Estónsko, Nemecko, Francúzsko, Fínsko, Taliansko**) sa modrá karta EÚ používa paralelne s ďalšími vnútroštátnymi nástrojmi na vydávanie povolení pre (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí majú záujem prísť na ich územie. Podľa štatistických údajov Eurostatu bolo v **Rakúsku** vydaných 124 modrých kariet EÚ v porovnaní s 1 158 povolení na vysokokvalifikovanú prácu v rovnakom období, a v **Taliansku** bolo vydaných 6 modrých kariet EÚ v porovnaní s 1 695 povoleniami na účely vysokokvalifikovanej práce. Podľa Eurostatu **Česká republika** vydala približne rovnaký počet modrých kariet EÚ a iných povolení na účely

⁵⁶ V čase spracovania národnej štúdie Švédsko ešte nemalo Smernicu transponovanú do vnútroštátneho práva. Veľká Británia a Írsko nie sú signatármi Smernice.

⁵⁷ **Rakúsko, Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Estónsko, Fínsko, Nemecko, Maďarsko, Taliansko, Luxembursko, Malta, Poľsko, Slovinsko a Slovenská republika.**

⁵⁸ Vráťane Hongkongu.

vysokokvalifikovanej práce. V **Nemecku** badať tendenciu častejšieho vydávania modrej karty EÚ namiesto povolenia na účely kvalifikovaného zamestnania. Počet modrých kariet EÚ vydaných v **Nemecku** v r. 2012 od ich zavedenia v auguste 2012 dosiahol 2 584. V prvom štvrtroku 2013 bolo vydaných celkovo 3 341 modrých kariet EÚ. Povolenie na pobyt špecificky pre vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín bolo vydané v 45 prípadoch. V prípade výskumníkov tento počet dosiahol 164 a na účely kvalifikovaného zamestnania 10 205⁵⁹. Administratívne konanie pri zmene pobytu sa zlepšilo v **Nemecku** po transpozícii Smernice o modrej karte EÚ, čím sa pre absolventov nemeckých univerzít, ktorí ako výskumníci alebo vedci disponujú povolením na pobyt na účely kvalifikovaného zamestnania alebo výskumu, uľahčila zmena účelu povolenia na pobyt na samostatnú zárobkovú činnosť: vďaka tomu nemusia preukazovať hospodársky záujem alebo regionálny dopyt, alebo skutočnosť, že samostatná zárobková činnosť bude pozitívnym prínosom pre ekonomiku a že financovanie je zabezpečené prostredníctvom vlastného imania alebo úverového prísľubu. Plánovaná samostatná zárobková činnosť však musí zodpovedať zručnostiam a odborným znalostiam získaným počas štúdia na univerzite alebo výskumnej činnosti.

Belgicko, Česká republika, Nemecko, Estónsko, Francúzsko, Grécko, Maďarsko, Taliansko, Litva, Luxembursko, Holandsko, Poľsko, Slovenská republika, Slovinsko a Švédsko poukázali na viacero pozitívnych faktorov, ktoré vyplynuli z ustanovení Smernice o modrej karte EÚ. Medzi hlavné prínosy patrí zavedenie definície vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorá pred transponovaním smernice vo vnútroštátnej legislatíve neexistovala,⁶⁰ ako sa uvádza v podkapitole 3.1. Táto skutočnosť umožnila príslušným členským štátom formovať vlastnú vnútroštátnu politiku v súlade s legislatívou EÚ. Členské štáty, ktoré transponovali smernicu, uplatnili rovnaké požiadavky ako sú uvedené v definíciách v Článku 2. **Belgicko** však zaujalo flexibilnejší prístup nad rámec ustanovení týkajúcich sa odborných požiadaviek tým, že úrady pri rozhodovaní vyžadujú namiesto minimálne 5-ročnej odbornej praxe na úrovni porovnateľnej vysokoškolskému vzdelaniu ako ukazovateľ len 3-ročnú minimálnu odbornú prax.

⁵⁹ Štatistické údaje zverejnené na národnej úrovni a zatiaľ nezverejnené Eurostatom.

⁶⁰ Výnimku predstavuje **Luxembursko**, ktoré zaviedlo pojem vysokokvalifikovaného zamestnania na základe rokovania ohľadom prijatia Smernice o modrej karte EÚ takmer rok pred schválením návrhu Smernice.

Okrem toho boli identifikované tieto hlavné prínosy:

- ★ Uľahčenie mobility v rámci EÚ;⁶¹
- ★ Poskytnutie možnosti striedať pracovné miesta;
- ★ Možnosť dočasnej nezamestnanosti⁶²;
- ★ Prístup k dlhodobému pobytu⁶³;
- ★ Uľahčenie zlúčenia rodiny⁶⁴.

Zavedenie možnosti dočasnej nezamestnanosti možno považovať za skutočnú pridanú hodnotu modrej karty EÚ, ktorá pred transponovaním Smernice do vnútroštátneho práva v mnohých členských štátoch neexistovala. Táto flexibilita umožňuje (vysoko)kvalifikovaným štátnym príslušníkom tretích krajín zotrvať na území EÚ s cieľom nájsť si iné zamestnanie v prípade ukončenia ich pracovnej zmluvy, čo zvyšuje atraktivnosť EÚ pre takýchto pracovníkov.

Okrem prínosov vyplývajúcich z hlavných ustanovení Smernice sa administratívne postupy zlepšili v **Maďarsku** a v **Slovenskej republike**. Postupy týkajúce sa vydávania modrej karty EÚ v **Maďarsku** zahŕňajú niekoľko nových prvkov v porovnaní s klasickým konaním pri vydávaní pracovného povolenia, keďže štátnym príslušníkom tretích krajín sa stačí obrátiť na jediný úrad, čo odbúrava administratívne prekážky.

Luxembursko uviedlo ako pozitívum pri prijímaní (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín skutočnosť, že už nemusí žiadať konzultačný výbor o radu/názor, vďaka čomu štátny príslušník tretej krajiny vystupuje v rámci migračného procesu skutočne v úlohe „klienta“. V **Slovenskej republike** sa zrýchlil proces vydávania povolení pre vysokokvalifikovaných pracovníkov, pričom všetky rozhodnutia o povoleniach sa vydávajú do 30 dní. Aj **Litva** výrazne skrátila čas na vydávanie povolení pre vysokokvalifikovaných pracovníkov (2 mesiace), čo je v súlade so Smernicou, podľa ktorej by sa rozhodnutie malo vydať čo najskôr a najneskôr do 90 dní od predloženia žiadosti.

⁶¹ Kapitola V Smernice umožňuje držiteľom modrej karty EÚ a ich rodinným príslušníkom pobyt v iných členských štátoch.

⁶² V Článku 13(1) Smernice sa uvádza, že „Samotná nezamestnanosť nie je dôvodom na odňatie modrej karty EÚ, ibaže čas nezamestnanosti presiahne tri po sebe nasledujúce mesiace alebo sa vyskytne častejšie ako raz počas lehoty platnosti modrej karty EÚ.“

⁶³ Článok 16 umožňuje dlhodobý pobyt pre držiteľov modrej karty EÚ.

⁶⁴ V Článku 15 sa uvádza, že Smernica 2003/86/ES sa uplatňuje s odchýlkami ustanovenými v smernici ohľadom zlúčenia rodiny.

Hoci modrá karta EÚ zaviedla výhody do vnútroštátnych systémov väčšiny členských štátov, ktoré predtým nemali systém vysokokvalifikovaného zamestnávania, **Rakúsko** a **Holandsko** naznačili, že modrá karta EÚ nie je výhodnejšia ako systém, ktorý existoval predtým. V **Rakúsku** sú výhody modrej karty EÚ v porovnaní s vnútroštátnou červeno-bielo-červenou kartou obmedzené. Určité výhody sa vzťahujú na mobilitu v rámci EÚ. Aj **Holandsko** zaujalo podobný názor, že modrá karta EÚ nepredstavuje pridanú hodnotu v porovnaní s vnútroštátnymi systémami, ktoré už existovali. V **Holandsku** vnútroštátny režim pre vysokokvalifikovaných migrantov ustanovuje nižší mzdový strop ako modrá karta EÚ, pretože nezahŕňa požiadavku na vzdelanie a stanovuje nižšie platové kritérium.

Okrem výhod modrej karty EÚ jedna z prekážok, ktorú identifikovali viaceré členské štáty, je príliš vysoko nastavený mzdový strop pre modrú kartu EÚ, čo nekorešponduje s realitou domácich trhov práce, najmä tam, kde je mzdová úroveň vysoká. Členské štáty však využili Článok 5(5) Smernice uplatnením zníženého mzdového stropu zodpovedajúceho 1,2-násobku priemernej hrubej mzdy pre volania, kde je osobitne vysoký dopyt po pracovníkoch z tretích krajín.

5.2 SMERNICA O VÝSKUMNÍKOCH

Viaceré členské štáty (**Belgicko, Česká republika, Francúzsko, Grécko, Maďarsko, Írsko, Taliansko, Litva, Holandsko, Poľsko, Slovenská republika, Slovinsko, Švédsko**) poznamenali, že transpozícia Smernice viedla k priaznivejšej legislatíve, opatreniam a podmienkam pre výskumníkov.

Hlavné výhody, ktoré ustanovenia Smernice zaviedli v týchto členských štátoch, sa týkali týchto otázok:

- ★ výnimka z požiadavky na pracovné povolenie (vrátane súvisiacich skúšok pri vstupe na trh práce);⁶⁵
- ★ možnosť požiadať o povolenie na dlhodobý pobyt z členského štátu EÚ;
- ★ uľahčenie zlúčenia rodiny.⁶⁶

⁶⁵ V odseku 11 Preambuly sa uvádza, že „je vhodné uľahčiť prijímanie výskumných pracovníkov stanovením prijímacieho postupu, ktorý nezávisí od ich právneho vzťahu s hostiteľskou výskumnou organizáciou a okrem povolenia na pobyt už nevyžaduje aj pracovné povolenie.“

⁶⁶ V článku 9 Smernice sa konštatuje, že „(1). Ak sa členský štát rozhodne udeliť povolenie na pobyt rodinným príslušníkom výskumného pracovníka, doba platnosti ich povolenia na pobyt je rovnaká ako doba platnosti povolenia na pobyt udeleného výskumnému pracovníkovi, pokiaľ tak umožňuje platnosť ich

Transpozícia Smernica mala pozitívny vplyv aj na administratívne postupy v **Českej republike, v Nemecku, v Maďarsku, v Taliansku, v Litve a v Írsku**. Súvisí to najmä s rýchlym posudzovaním žiadostí (**Česká republika, Maďarsko, Írsko, Litva, Slovenská republika**), ako aj so zavedením spoločných úradovní a úradov zodpovedných za spracovanie týchto konkrétnych žiadostí (**Maďarsko, Taliansko**). Tieto opatrenia zrýchlili dobu na prijímanie rozhodnutí. Napríklad v **Maďarsku** trvá posúdenie žiadosti o udelenie povolenia na pobyt 15 dní v porovnaní s určeným termínom do 21 dní.

V **Írsku** bol zavedený systém rýchleho posudzovania žiadostí v rámci systému zmlúv o hostovaní výskumov s cieľom zlepšiť administratívne konanie pre túto skupinu štátnych príslušníkov tretích krajín. V **Taliansku** sa po transponovaní Smernice začali žiadosti výskumníkov posudzovať v rámci povinností spoločnej úradovne.

6. Závery

Politiky členských štátov od poslednej štúdie EMN z r. 2007 výrazne pokročili.⁶⁷ V r. 2007 **Estónsko, Nemecko, Írsko, Lotyšsko, Švédsko** a **Veľká Británia** nemali, resp. mali len veľmi málo rozpracované špeciálne predpisy týkajúce sa konkrétne vysokokvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín a ich všeobecné predpisy sa týkali všetkých cudzincov a ich práv a nárokov vo vzťahu k rodine, sociálnemu a zdravotnému poisteniu, daní, prístupu k vzdelaniu a usadeniu sa, kým dnes má **Nemecko, Írsko a Veľká Británia** dobre rozpracované politiky a súvisiace opatrenia a **Estónsko** je v štádiu prehodnocovania súčasného systému.

Členské štáty EÚ boli vo všeobecnosti medzi prvými, ktoré vypracovali politiky a opatrenia špecificky zamerané na získavanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín s prihliadnutím na potreby trhu práce a očakávané demografické zmeny. V mnohých prípadoch sa to stalo pred alebo počas zavedenie, prijatia a transpozície Smernice o modrej karte EÚ, ktorá viedla k paralelným systémom a opatreniam v niektorých členských štátoch, ktoré

cestovných dokladov. V riadne odôvodnených prípadoch sa doba platnosti povolenia na pobyt rodinného príslušníka výskumného pracovníka môže skrátiť. (2). Udelenie povolenia na pobyt rodinným príslušníkom výskumného pracovníka prijatého členským štátom nezávisí od požiadavky minimálnej doby pobytu výskumného pracovníka.“

⁶⁷ Súhrnná správa EMN ohľadom štúdie o podmienkach vstupe a pobytu vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín v EÚ z r. 2007 predstavuje zistenia z jedenástich členských štátov: **Rakúsko, Belgicko, Estónsko, Nemecko, Grécko, Írsko, Lotyšsko, Švédsko, Taliansko, Holandsko, Veľká Británia**.

existujú aj dnes, s rôznymi podmienkami a požiadavkami v závislosti od jednotlivých systémov. Ďalšie členské štáty sa pri formulovaní politiky a regulácii vstupu a prijímania cudzincov spoliehajú na zavedenie modrej karty EÚ. Členské štáty s dobre rozpracovanými politikami a opatreniami patria vo všeobecnosti medzi tie, ktoré zároveň získavajú najvyšší podiel (vysoko)kvalifikovaných migrantov.

Väčšina členských štátov EÚ-12 nemá dodnes politiky zamerané na získavanie vysokokvalifikovaných pracovníkov, aj keď existujú signály, že tieto členské štáty čoraz viac uznávajú potrebu špecifickej politiky, a niektoré už podnikli prvé kroky týmto smerom. V tomto zmysle má Smernica o modrej karte EÚ pozitívny vplyv. Po prvé, lebo pomohla členským štátom s obmedzenou, resp. neexistujúcou politikou pri zavádzaní pojmov a definícií a pri vypracúvaní ich právneho rámca pre prijímanie a vstup vysokokvalifikovaných pracovníkov. Po druhé, podnietila politických aktérov zvážiť smerovanie vnútroštátnej politiky z hľadiska potrieb trhu práce a druhov povolání/vzdelania potrebných na riešenie nedostatkových profesií.

Okrem uľahčeného vstupu a prijímania (vysoko) kvalifikovaných migrantov členské štáty uznávajú dôležitosť dodatočných stimulov pri ovplyvňovaní rozhodnutí týkajúcich sa migrácie štátnych príslušníkov tretích krajín. Sem patria najmä výhodnejšie koncipované práva na zlúčenie rodiny, daňové stimuly, dávky sociálneho zabezpečenia a neobmedzený prístup k trhu práce. K uľahčeniu vstupu a prijímaniu cudzincov prispieva aj zrýchlenie postupov a zníženie poplatkov za žiadosti. Medzi opatrenia zamerané na oslovovanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín patrí poskytovanie informácií, účasť na veľtrhoch pracovných príležitostí a využívanie sietí. Tieto opatrenia prispeli k identifikácii dobrej praxe, akou je napríklad dostupnosť aktuálnych informácií, adaptácia migračných konaní a prispôsobovanie postupov na trhu práce v členských štátoch.

V EÚ je čoraz častejšie aj zameriavanie sa na získavanie samostatne zárobkovo činných osôb, podnikateľov a investorov v súlade s rozvojom politiky EÚ v tejto oblasti. Kým v r. 2007 malo významnejšie stratégie na získavanie samostatne zárobkovo činných osôb len veľmi málo členských štátov (napr. **Belgicko, Estónsko, Nemecko, Írsko, Taliansko, Holandsko a Veľká Británia**), takéto stratégie dnes platia v 13 členských štátoch. Na pritiaženie podnikateľov a investorov do domáceho prostredia slúžia špecifické opatrenia, napríklad zrýchlené konania a stropy pre financovanie, pričom členské štáty si uvedomujú ekonomický potenciál týchto skupín štátnych

príslušníkov tretích krajín, najmä v časoch hospodárskej krízy. Hlavným kritériom pri prijímaní podnikateľov v členských štátoch sa naozaj týka pridanej hodnoty ich činnosti pre domácu ekonomiku. Hlavné kritérium prijímania investorov sa odvíja od plánovanej výšky finančných prostriedkov na národnej úrovni. Väčšia pozornosť venovaná samostatne zárobkovo činným osobám, podnikateľom a investorom môže súvisieť aj s čoraz väčším dôrazom, ktorý členské štáty kladú na zvýšenie obchodných tokov. Zlepšením systémov, ktoré majú tieto jednotlivci k dispozícii pri uľahčovaní ich migrácie a ekonomickej činnosti, by podnikatelia z tretích krajín a investori mohli potenciálne prispieť k posilneniu obchodných vzťahov s konkrétnymi tretími krajinami.

Hoci členské štáty sú v štádiu rozpracúvania (a udržiavania) politik a opatrení špecificky zameraných na získavanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín, je zaujímavé, že málo pozornosti sa venovalo zintenzívneniu vzťahov s tretími krajinami uzatváraním špecifických bilaterálnych zmlúv, najmä v porovnaní s vysokým počtom všeobecných zmlúv o pracovnej migrácii uzavretých s tretími krajinami. Nízky počet špecifických zmlúv s tretími krajinami môže byť vyjadrením prania členských štátov zaručiť otvorenú súťaž o talenty a zabezpečiť tak obsadenie nedostatkových pracovných miest kandidátmi s najvhodnejšou kvalifikáciou.

Hoci tvorba politiky špecificky zameranej na prilákanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín bola predmetom diskusií v členských štátoch, z dôvodu vysokej miery nezamestnanosti v jednotlivých krajinách v dôsledku ekonomickej krízy sa očakáva, že národné politiky budú postupne riešiť aj nedostatkové pracovné miesta pre vysokokvalifikovaných a kvalifikovaných pracovníkov, ktoré nie je možné obsadiť domácimi občanmi alebo občanmi EÚ, aby mohli členské štáty efektívne „konkurovať“ v globálnej súťaži o talenty.

Zo štúdie však vyplýva niekoľko problematických okruhov. Aby mohli členské štáty účinne konkurovať a aby zabezpečili úplné uspokojenie dopytu po určitých zručnostiach, je dôležité, aby prekonali alebo znížili dosah problémov a prekážok, ktorým pri prijímaní čelia vysokokvalifikovaní pracovníci v prístupe na trhy práce členských štátov. Zjednodušenie migračných pravidiel a postupov, skrátenie čakacích lehôt, urýchlenie uznávania kvalifikácie a pracovnej praxe a minimalizácia priamych a nepriamych nákladov v súvisiacich konaniach sú opatrenia, ktoré môžu uľahčiť prístup tejto kategórie pracujúcich na trh práce, pričom sa prihliada na potrebu poskytovať nevyhnutné záruky. K riešeniu identifikovaných prekážok

súvisiacich s kultúrnymi a historickými otázkami a k odbúravaniu predsudkov a uľahčovaniu integrácie môže prispieť aj zlepšovanie alebo prispôsobovanie integračných opatrení pre uvedené kategórie pracovníkov, vrátane jazykovej podpory, ako aj efektívnejšie riešenie diskriminácie na pracovisku a presadzovanie rovnosti príležitostí. S postupným dozrievaním národných politík a praxe existuje významný potenciál na spoluprácu pri výmene poznatkov o vhodných postupoch.

Na úrovni EÚ je potrebné komplexne vyhodnotiť dôsledky Smernice o modrej karty EÚ, pričom je potrebné ju vnímať ako nástroj na doplnenie a usmernenie národných politík vo vzťahu k vysokokvalifikovaným a kvalifikovaným štátnym príslušníkom tretích krajín, ale aj ako nástroj na zabezpečenie mobility týchto kategórií pracujúcich v rámci EÚ. Je príliš skoro na pochopenie toho, do akej miery môžu byť možnosti rozvíjania kariéry prostredníctvom prístupu k vysoko kvalifikovanému zamestnaniu v iných členských štátoch faktorom pri získavaní štátnych príslušníkov tretích krajín v EÚ, alebo či prekážky v mobilite v rámci EÚ môžu naozaj pôsobiť odstrašujúco najmä v porovnaní s príležitosťami, ktoré sa ponúkajú na globálnej úrovni vo väčších krajinách, napríklad v Číne a v USA.

Táto štúdia odhalila, že na úrovni EÚ je len veľmi málo členských štátov, ktoré uzavreli zmluvy s tretími krajinami s osobitným zameraním na prilákanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín na ich územie. Hoci je zrejmé, že súťaž o talenty sa často zameriava na úroveň jednotlivca, a nie na úroveň krajiny, to, že pre niektoré členské štáty sú tieto zmluvy účinné, naznačuje, že ide o opatrenie, ktorého možnosti ešte neboli naplno využité.

S postupným rozvojom týchto politík a opatrení zameraných na ich realizáciu bude potrebné účinnejšie monitorovať a vyhodnocovať trh práce a vplyvy príslušných politík na národnej úrovni a na úrovni EÚ, ktoré už niektoré členské štáty označili za dobrú prax, s cieľom zabezpečiť plnenie národných cieľov, včasnú identifikáciu potrieb trhu práce a účinné odstránenie problémov a prekážok, ktorým čelia (vysoko)kvalifikovaní štátni príslušníci tretích krajín pri vstupe do EÚ. Prostredníctvom modrej karty EÚ existuje aj potenciál na maximalizáciu prínosov vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín na úrovni EÚ uľahčením ich mobility a umožnením rozvoja ich zručností s cieľom prilákať talenty a tam, kde je to potrebné, ich aj uchovať v rámci EÚ.

PRÍLOHA Č. 1 MEDZINÁRODNÁ KLASIFIKÁCIA VZDELANIA A POVOLANÍ

Neexistuje všeobecne aplikovateľná definícia pojmov „vysokokvalifikovaný“ a „kvalifikovaný“. Je to tak preto, lebo definície často závisia od dopytu na domácom trhu práce a od ďalších vnútroštátnych kritérií. Najčastejšie sa prihliada na úroveň dosiahnutého vzdelania, druh práce (povolanie) alebo mzdovú úroveň. V prípade vzdelania a povolania existuje medzinárodná štandardná klasifikácia vzdelávania, od ktorej sa odvíja väčšina národných štatistických klasifikácií.

Medzinárodná norma pre klasifikáciu vzdelávania (ISCED) 1997

ISCED klasifikuje úroveň vzdelania do šiestich rôznych stupňov. Definícia „vysokokvalifikovaného“ pracovníka z hľadiska vzdelania sa vo väčšine národných kontextov vzťahuje na prvú (5. stupeň) a druhú (6. stupeň) úroveň terciárneho vzdelávania. Definícia „kvalifikovaného“ pracovníka je menej zrejma, môže sa však týkať vyššieho sekundárneho (3. stupeň) a postsekundárneho (4. stupeň) vzdelávania. Definície jednotlivých uvedených stupňov sú nasledovné:

- ★ **3. stupeň** (vyššie sekundárne vzdelanie) sa definuje ako úroveň vzdelávania, ktorá sa zvyčajne začína ukončením úplného povinného vzdelávania v tých členských štátoch EÚ, ktoré majú systém povinného vzdelávania. Na prijatie do vzdelávacích programov na tomto stupni sa zvyčajne vyžaduje ukončenie približne 9 rokov denného štúdia alebo kombinácia vzdelania a odbornej alebo technickej praxe;
- ★ **4. stupeň** (postsekundárne neterciárne vzdelanie) sa definuje ako úroveň vzdelania zahŕňajúca programy, ktoré sú z medzinárodného hľadiska na hranici medzi vyšším sekundárnym a postsekundárnym vzdelaním, hoci by sa mohli v národnom kontexte jednoznačne považovať za vyššie sekundárne alebo postsekundárne programy. Z hľadiska ich obsahu sa programy 4. stupňa nemôžu považovať za terciárne programy;
- ★ **5. stupeň** (prvá fáza terciárneho vzdelania) sa definuje ako bakalársky a magisterský stupeň v členských štátoch s programami, ktorých celkové teoretické trvanie je najmenej dva roky od začiatku 5. stupňa;
- ★ **6. stupeň** (druhá fáza terciárneho vzdelávania) sa definuje ako doktorandský stupeň (PhD) v členských štátoch, pričom si táto úroveň zvyčajne vyžaduje predloženie doktorandskej (dizertačnej) práce publikovateľnej kvality, ktorá je výsledkom pôvodného výskumu a predstavuje významný znalostný príspevok.

Medzinárodná štandardná klasifikácia povolání Medzinárodnej organizácie práce (ILO) (ISCO), ISCO-88 a ISCO-08⁶⁸

V prípade definícií podľa ISCO „vysokokvalifikovaný“ a „kvalifikovaný“ sa väčšinou týka povolání zaradených do hlavných skupín 1 až 3 v rámci ISCO-88 a ISCO-08.

Hlavné skupiny ILO sú:

- ★ (1) Riadiaci pracovníci
- ★ (2) Špecialisti
- ★ (3) Technici a odborní pracovníci
- ★ (4) Administratívni pracovníci
- ★ (5) Pracovníci v službách a obchode
- ★ (6) Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybníctve
- ★ (7) Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci
- ★ (8) Operátori a montéri strojov a zariadení
- ★ (9) Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
- ★ (0) Príslušníci ozbrojených síl

⁶⁸ Dostupné na <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>

PRÍLOHA Č. 2 PRÍTOMNOSŤ POLITÍK A STRATÉGIÍ NA ZÍSKAVANIE (VYSOKO)KVALIFIKOVANÝCH ŠTÁTNYCH PRÍSLUŠNÍKOV TRETÍCH KRAJÍN

Tabuľka A2.1 Prítomnosť politik a stratégií na získavanie (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín podľa členských štátov

Členský štát	Špecifická politika/stratégia ohľadom (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín		Ustanovenia v širšie koncipovaných migračných politikách/stratégiách	Žiadne ustanovenia o (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkoch tretích krajín
	Konsolidovaná politika	Fragmentácia politik (rôzne povolenia)		
Belgicko			X	
Cyprus				X
Česká republika		X	X	
Estónsko			X	
Fínsko			X	
Francúzsko		X		
Grécko			X	
Holandsko	X			
Írsko	X			
Litva			X	
Lotyšsko				X
Luxembursko			X	
Maďarsko			X	
Malta				X
Nemecko	X			
Poľsko				X
Rakúsko	X			
Slovenská republika			X	
Slovinsko			X	
Španielsko	X			
Švédsko			X	
Taliansko	X			
Veľká Británia	X			

PRÍLOHA Č. 3 NÁRODNÉ PRÍSTUPY

V členských štátoch existuje viacero prístupov týkajúcich sa (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín. V mnohých prípadoch dané prístupy súvisia s prijatými schémami. Priložená tabuľka uvádza prehľad schém, ktoré existujú v členských štátoch, ako aj kritérií, ktoré sú viazané na tieto prístupy. Tie kritériá, ktoré sa uplatňujú v súlade s modrou kartou EÚ, sú zahrnuté do opisu prístupov. Kritériá, ktoré sa týkajú vzdelania, mzdy a úrovne/trvania pracovnej praxe, súvisia s inými prístupmi, ktoré nespádajú pod modrú kartu EÚ.

TABUĽKA A3.1 PRÍTOMNOSŤ NÁRODNÝCH SCHÉM, DEFÍNICIÍ A PRÍSTUPOV TÝKAJÚCICH SA KVALIFIKOVANÝCH A VYSOKOKVALIFIKOVANÝCH ŠTÁTNÝCH PRÍSLUŠNÍKOV TRETÍCH KRAJÍN

Členský štát	Schémy/povolenia pre (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín	Opis prístupov	Požiadavky		
			Vzdelanie	Mzda	Úroveň/trvanie pracovnej praxe ⁶⁹
Belgicko	<p>Existujú tri druhy pracovných povolení, ktoré poskytujú obmedzený alebo neobmedzený prístup na pracovný trh</p> <p>Typ A – oprávňuje k voľnému prístupu na trh práce a nie je viazaný na špecifického zamestnávateľa. Možno ho získať po predchádzajúcom výkone práce na základe pracovného povolenia typu B po odpracovaní istého počtu rokov.</p> <p>Typ B – najbežnejší typ pracovného povolenia pre vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín.</p> <p>Typ C – umožňuje jeho držiteľovi voľný prístup na pracovný trh a nie je viazaný na konkrétneho zamestnávateľa. Tento typ</p>	<p>Paralelne existujú systémy oprávňujúce vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín na výkon práce: pracovné povolenie typu B a modrá karta EÚ.</p> <p>Hoci belgická legislatíva obsahuje ustanovenia, ktoré sa špecificky týkajú vysokokvalifikovaných pracovníkov, nie je k dispozícii žiadna definícia.</p> <p>Dostupné výklady vydali príslušné orgány v jednotlivých regiónoch Belgicka ako napr. „Osoby, ktoré ukončili vysokoškolské vzdelanie, vyššie vzdelanie alebo podobné vzdelanie a ktorí sú zamestnaní za týmto účelom za minimálnu mzdu stanovenú v kráľovskej vyhláske“.</p> <p>Neexistuje žiadna definícia kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín.</p> <p>V porovnaní s modrou kartou EÚ belgické orgány sa rozhodli nevyužívať možnosť povoliť výkon aspoň 5-ročnej odbornej praxe na úrovni porovnateľnej s vyšším vzdelaním ako istého ukazovateľa. Minimálna hrubá ročná mzda pre</p>	<p>Vysokoškolské vzdelanie/vyššie vzdelanie/podobné vzdelanie</p>	<p>Minimálna mzda stanovená v tzv. kráľovskej vyhláske – vo výške 38 665 € na rok 2013</p>	

⁶⁹ Uvedené sa týka klasifikácie praxe, zvyčajne podľa tzv. ISCO skupín

Členský štát	Schémy/povolenia pre (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín	Opis prístupov	Požiadavky		
			Vzdelanie	Mzda	Úroveň/trvanie pracovnej praxe ⁶⁹
	pracovného povolenia môžu získať jednotlivci, ktorých oprávnenosť pobytu v Belgicku vychádza z iných dôvodov než je pracovná migrácia. Platnosť pracovného povolenia je na maximálnu dobu 12 mesiacov s možnosťou obnovenia. Nie je dostupné pre rodinných príslušníkov zamestnanca, ktorý je tzv. pracovným migrantom.	držiteľa modrej karty EÚ je 49 995 € na rok 2013.			
Česká republika	<p>Jestvuje niekoľko schém, ktoré sú zamerané na (vysoko)kvalifikovaných cudzincov, a to:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zelená karta - Modrá karta EÚ - Projekt „Výber kvalifikovaných zahraničných pracovníkov“ - Zrýchlené konanie pre vnútropodnikové presuny zamestnancov zahraničného investora 	<p>Rozlišuje sa medzi vysokokvalifikovanými a kvalifikovanými štátnymi príslušníkmi tretích krajín.</p> <p>Neexistuje žiadna definícia, stanovili sa skôr kritériá potrebné pre rozličné udeľované pracovné povolenia.</p> <p>Za <u>vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín</u> sa považujú držiteľia:</p> <p>Zelenej karty typu A</p> <p>Zelenej karty typu A/klúčovní zamestnanci – rozhodujúcim faktorom v tomto ohľade je potreba zamestnávateľa obsadiť pracovné miesto. Vzdelanie nie je rozhodujúce.</p> <p>Za <u>kvalifikovaných štátnych príslušníkov z tretích krajín</u> sa považujú držiteľia:</p> <p>Zelenej karty typu B</p> <p>Rozlišuje sa medzi vysokokvalifikovanými a kvalifikovanými zamestnancami za účelom stanovenia výhodnejších podmienok pre vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín.</p> <p>Zrýchlené konania pri vnútropodnikových presunoch zamestnancov zahraničného investora</p> <p>„Manažér“ – osoba zastávajúca významnejšiu (hierarchicky vyššiu) pracovnú pozíciu, ktorá predovšetkým riadi manažment spoločnosti, odbor, oddelenie alebo inú zložku príslušnej</p>	<p>Zelená karta (typ A): úroveň 5 a 6 podľa ISCED</p> <p>Zelená karta (typ A/klúčovní zamestnanci): Úroveň vzdelania nie je rozhodujúca</p> <p>Zelená karta typ B: odborné školské vzdelanie stanovené ako minimum – úroveň 3C a 3A podľa ISCED</p> <p>Vnútro-podnikové presuny zamestnancov: Zamestnanci nemusia byť nevyhnutne vysoko-kvalifikovanými v zmysle dosiahnutého formálneho vzdelania.</p>	<p>Zelená karta (typ A a klúčovní zamestnanci): garantovaná minimálna mzda</p> <p>Zelená karta typ B: garantovaná minimálna mzda</p>	<p>Zelená karta (typ A): ISCO skupiny 1-5</p> <p>Zelená karta typ B: ISCO skupiny 1-5</p> <p>Zamestnanci presunutí v rámci podniku: Nevyžaduje sa, aby títo zamestnanci predložili dokument, ktorý potvrdzuje vysokú úroveň ich kvalifikácie. Vyžaduje sa, aby predložili vyhlásenie zamestnávateľa o presune cudzinca na pracovné miesto do Českej republiky.</p>

Členský štát	Schémy/povolenia pre (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín	Opis prístupov	Požiadavky		
			Vzdelanie	Mzda	Úroveň/trvanie pracovnej praxe ⁶⁹
		<p>spoločnosti, dohliada na iných zamestnancov, ktorí vykonávajú dozor, odbornú kontrolu alebo kontrolu manažmentu, vrátane právomoci prijímať alebo prepúšťať zamestnancov alebo prijímať odporúčania súvisiace s ich náborom, prepúšťaním alebo inými personálnymi opatreniami.</p> <p>„Špecialista“ – osoba s mimoriadnymi vedomosťami a zručnosťami, ktoré sú základom pre činnosti, technológie alebo riadenie podniku s ohľadom nielen na vedomosti špecifické pre tento podnik, ale aj na vysoký stupeň dosiahnutých kvalifikácií osoby, ku ktorej sa vzťahuje príslušné zamestnanie alebo remeslo (živnosť) vyžadujúce si osobitnú technickú zručnosť a znalosť.</p>			
Estónsko	<p>Pojem „špičkový špecialista/senior špecialista“ bude doplnený do zákona o cudzincoch ako výsledok pozmeňovacích návrhov, ktoré nadobudnú účinnosť 1. septembra 2013.</p> <p>Navrhovaná definícia znie: <i>„Senior alebo špičkový špecialista je cudzinec, ktorý má odbornú prípravu alebo prax v akejkoľvek oblasti činností a ktorého zamestnávateľ je registrovaný v Estónsku a súhlasil s tým, že bude cudzincovi vyplácať minimálne ročnú priemernú mzdu v Estónsku v poslednom období v zmysle údajov Estónskeho štatistického úradu, ktorá je vynásobená koeficientom 2.“</i></p>	<p>Súčasná národná legislatíva neobsahuje žiadnu definíciu vysokokvalifikovaných cudzincov/štátnych príslušníkov tretích krajín.</p> <p>V súčasnosti minimálny mzdový prah predstavuje koeficient 1,24-násobok ročného priemeru hrubej mesačnej mzdy v zmysle údajov zverejnených Estónskym štatistickým úradom. Týka sa to odborníkov, poradcov a konzultantov. Minimálny strop pre Modrú kartu EÚ je 1,5-násobok.</p>		Koeficient 1,24-násobok ročného priemeru hrubej mesačnej mzdy	
Fínsko	<p>Povolenia na pobyt pre špecialistov predstavujú jednostupňový proces bez vykonania prieskumu potrieb</p>	<p>K dispozícii sú dva druhy povolení. Povolenie na pobyt pre špecialistov a modrá karta EÚ.</p> <p>Hoci existuje definícia, oddiel 79(1) zákona o cudzincoch obsahuje zmienku o osobách, ktoré</p>	Vedecká kvalifikácia	Vyššia než priemerná mzda, ktorá zodpovedá hrubej mzde vo	

Členský štát	Schémy/povolenia pre (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín	Opis prístupov	Požiadavky		
			Vzdelanie	Mzda	Úroveň/trvanie pracovnej praxe ⁶⁹
	pracovného trhu. Špecialista, modrá karta EÚ	pracujú na (hierarchicky) vyšších alebo stredných pozíciách riadenia spoločností alebo na iných pozíciách, ktoré si vyžadujú špecifické spôsobilosti. Ide o osoby, ktoré sa označujú ako „špecialisti“, čo najbližšie vystihuje definíciu vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín. Pre modrú kartu EÚ sa vyžaduje hrubá minimálna mzda vo výške 4 667 € mesačne		výške aspoň 3 000 €	
Francúzsko	<p>K dispozícii sú povolenia na pobyt pod názvom Zručnosti a talent. Vydávajú sa štátnym príslušníkom tretích krajín, „ktorí na základe svojich zručností a talentu významným a udržateľným spôsobom môžu s veľkou pravdepodobnosťou prispieť k hospodárskemu rastu, územnému rozvoju a medzinárodným vzťahom Francúzska, a to najmä intelektuálne, vedecky, kultúrne, humanitárne alebo prostredníctvom športu, priamo alebo nepriamo, vďaka svojej krajine pôvodu.“</p> <p>Ročne sa vydáva menej než 300 povolení tohto typu.</p> <p>Povolenie na pobyt pod názvom Zamestnanec na zákazku má za cieľ zjednodušiť konanie pre zamestnancov medzinárodných skupín, ktorí sú dočasne vyslaní alebo presunutí do Francúzska na výkon práce na prechodné obdobie.</p> <p>Povolenia na pobyt sa vydávajú z dôvodu výnimočného hospodárskeho príspevku</p> <p>Povolenia na prechodný pobyt</p>	<p>Udeľuje sa viacero druhov povolení, vrátane modrej karty EÚ.</p> <p>Nejestvuje žiadna definícia vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín pôsobiacich vo Francúzsku okrem jednej definície, ktorá sa týka modrej karty EÚ. Táto definícia vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín sa opiera o stupeň kvalifikácie, odbornú prax na porovnateľnej úrovni, mzdu a dĺžku pracovnej zmluvy.</p> <p>Neexistencia definície je spôsobená tým, že definície sú často prepojené s požiadavkami domáceho trhu práce a inými vnútroštátnymi kritériami.</p> <p>Rovnako neexistujú žiadne ustanovenia ohľadom kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín. Povolenie na pobyt pre „zamestnanca“ možno vydať vysokokvalifikovaným, kvalifikovaným, menej kvalifikovaným štátnym príslušníkom tretích krajín. Ako referenčný rámec sa využíva minimálny mzdový strop, ktorý predstavuje 1,5-násobok minimálnej mzdy.</p> <p>V súvislosti s modrou kartou EÚ sa uplatňuje minimálne 1,5-násobok referenčnej hrubej mzdy, a to čiastka 52 752 € ročne.</p>	ISCED 5, 6	Aspoň 1,5-násobok minimálnej mzdy (kvalifikovaní zamestnanci a pridelení zamestnanci)	ISCO 1-3

Členský štát	Schémy/povolenia pre (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín	Opis prístupov	Požiadavky		
			Vzdelanie	Mzda	Úroveň/trvanie pracovnej praxe ⁶⁹
	<p>pre zahraničných študentov sa vydávajú za účelom získania prvej pracovnej praxe vo Francúzsku.</p> <p>Povolenia pre osoby vykonávajúce výskumnú činnosť</p>				
Grécko		<p>Definícia vychádza zo zákona, ktorým sa do národného práva transponuje Smernica o modrej karte EÚ.</p> <p>„Vysokokvalifikované zamestnanie“ je zamestnanie osoby, ktorá:</p> <ol style="list-style-type: none"> je pod ochranou gréckych pracovných zákonov ako zamestnanec vykonávajúci skutočnú a efektívnu prácu pre alebo pod vedením niekoho iného, bez ohľadu na právnu formu tohto vzťahu; je platená; má požadované primerané a odborné spôsobilosti, ktoré sa dajú overiť na základe vyšších odborných kvalifikácií, t. j. kvalifikácií preukázaných dokladmi o vyššom vzdelaní alebo – odchylné od uvedeného – aspoň päťročným výkonom odbornej praxe na takej úrovni, ktorá je porovnateľná s dokladmi o vyššom vzdelaní a ktorá je relevantná z pohľadu povolania alebo oblasti uvedenej v pracovnej zmluve. 			
Holandsko	<p>V platnosti sú viaceré schémy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - schéma pre vysokokvalifikovaných migrantov - schéma pre vysokovzdelaných 	<p>Nie je prijatá žiadna národná definícia.</p> <p>V závislosti od príslušnej schémy jestvujú podmienky, ktoré musí migrant splniť, aby sa mohol považovať za vysokokvalifikovaného štátneho príslušníka tretej krajiny.</p> <p>Schéma pre vysokokvalifikovaných</p>	<p>Vysokokvalifikovaná práca</p> <p>Bakalársky alebo magisterský diplom/stupeň</p> <p>Schéma pre</p>	<p>Schéma pre vysokokvalifikovaných migrantov: 52 010 € (30 rokov a viac)</p> <p>38 141 € (menej</p>	

Členský štát	Schémy/povolenia pre (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín	Opis prístupov	Požiadavky		
			Vzdelanie	Mzda	Úroveň/trvanie pracovnej praxe ⁶⁹
	<p>migrantov</p> <ul style="list-style-type: none"> - schéma orientačného roka pre absolventov 	<p>migrantov</p> <p>Pilotný projekt krátkodobého pobytu – pre vysokokvalifikovaných pracovníkov, ktorí chcú prísť pracovať na obdobie dvoch mesiacov.</p> <p>Schéma vysokoškolských migrantov</p> <p>Schéma orientačného roka pre absolventov – študenti z krajín mimo EÚ, ktorí úspešne dokončili vyššie odborné vzdelanie alebo vysokoškolské vzdelanie v Holandsku, majú možnosť nájsť si prácu ako vysokokvalifikovaní migranti v priebehu jedného roka od ukončenia predmetného štúdia.</p>	<p>vysoko-vzdelaných migrantov: Magisterský diplom alebo PhD titul (doktorandský stupeň) na jednej z 200 najvyššie umiestnených univerzít vo svetovom rebríčku Times Higher Education World University Rankings alebo QS World University Rankings alebo Academic Ranking of World Universities.</p> <p>Alebo uznané vysokoškolské vzdelanie získané v Holandsku</p>	<p>než 30 rokov veku)</p> <p>Pilotný projekt krátkodobého pobytu: Mzda musí byť pomerná k mzde, ktorá sa vyžaduje pre vysoko-kvalifikovaných migrantov vo vekovej kategórii 30 rokov a viac</p> <p>Schéma pre vysoko-vzdelaných migrantov: Príjem vo výške 27 336 €</p> <p>Schéma orientačného roka pre absolventov: Príjem vo výške 27 336 €</p>	
Írsko	<p>Pracovné povolenie Zelená karta sa vydáva vysokokvalifikovaným štátnym príslušníkom tretích krajín.</p>	<p>Odmeňovanie sa využíva ako ukazovateľ zručností. Pojmy kvalifikovaný a vysokokvalifikovaný zamestnanec sa v širšom zmysle považujú za ekvivalentné pojmy.</p> <p>Významovo najbližším k pojmu „vysokokvalifikovaný“ migrant v kontexte politiky Írska je držiteľ zelenej karty alebo držiteľ pracovného povolenia s vysokou ročnou odmenou (viac než 60 000 € ročne).</p> <p>Pojem kvalifikovaní pracovníci sa môže interpretovať ako držitelia pracovných povolení (iní než držitelia zelenej karty), ktorí pracujú na pracovných pozíciách s atraktívnou mzdou v rozmedzí od 30 000 € do 60 000 € ročne.</p>	<p>Vyžaduje sa vysokoškolské vzdelanie, ak mzda predstavuje čiastku v rozpätí 30 000 € až 60 000 €</p>	<p>Stanovená je minimálna mzda vo výške 30 000 € za predpokladu, že ide o povolenie, ktoré sa nachádza na zozname vysokokvalifikovaných povolání</p> <p>Týka sa všetkých povolání za predpokladu, že ročná mzda je vo výške 60 000 € a viac</p>	

Členský štát	Schémy/povolenia pre (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín	Opis prístupov	Požiadavky		
			Vzdelanie	Mzda	Úroveň/trvanie pracovnej praxe ⁶⁹
Litva		Pozmeňovacie návrhy k Zákonu o právnom postavení cudzincov, ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 2013, zaviedli definíciu vysokoodbornej kvalifikácie a stanovili požiadavky potrebné pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa uchádzajú o vysokokvalifikované zamestnanie.	Neregulované povolania: ISCED úrovne 5 a 6 Regulované povolania: odborná kvalifikácia a úroveň 4, 5 a 6 podľa ISCED V prípade neregulovaných povolaní vyššie vzdelanie (kvalifikované) zodpovedá ISCED úrovni 5 a 6 odbornej praxe - ISCED úrovne 4, 5 alebo 6; ISCO 08 hlavné podskupiny 21 22 23 26 32	Minimálne dvojnásobok priemerného mesačného hrubého zárobku v celom hospodárstve. Ten bol v minimálnej výške 1 293 € v roku 2013 (prvý kvartál).	Neregulované povolania: minimálne 5 rokov odbornej praxe, ktorá je rovnocenná s kvalifikáciou tzv. vyššieho vzdelania Regulované povolania: odborná prax, ak je uvedené v zákone.
Lotyšsko		Neexistuje žiadna definícia, existuje však koncepcia toho, čo zakladá podstatu vysokokvalifikovaného štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý nepatrí do pôsobnosti Smernice o modrej karte EÚ .	ISCED úrovne 5 a 6		Práca v oblasti, ktorá zodpovedá vzdelaniu.
Luxembursko		Článok 45 (2) a) zákona z 29. augusta 2008 presne definuje, čo je vysokokvalifikované zamestnanie. Je to zamestnanie pracovníka, ktorý podáva pracovný výkon za odplatu, v rámci ktorého plní primerané a špecifické právomoci požadované pre túto pracovnú pozíciu (vysokoodborné kvalifikácie) podložené diplomom tzv. vyššieho vzdelania alebo preukázané odbornou praxou v trvaní minimálne 5 rokov, ktorá je rovnocenná s diplomom vyššieho vzdelania a ktorá sa vzťahuje na povolanie alebo hospodárske odvetvie označené v pracovnej zmluve. Mzdové požiadavky sú identické s požiadavkami vymedzenými v Smernici o modrej karte EÚ . Minimálne 1,5-násobok priemernej hrubej mzdy	Vysokoškolský diplom		ISCO kategórie: v Luxembursku sa za vysokokvalifikovaných pracovníkov považujú pracovníci v kategóriách 1 a 2 podľa ISCO/08 V prípade, že príslušná osoba nemá vysokoškolský diplom, môže sa uchádzať o zamestnanie, ak preukáže odbornú prax v dĺžke

Členský štát	Schémy/povolenia pre (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín	Opis prístupov	Požiadavky		
			Vzdelanie	Mzda	Úroveň/trvanie pracovnej praxe ⁶⁹
		v Luxembursku (45 228 € x 1,5 = 67 842 € v roku 2013 ⁷⁰) alebo; Rovnocenný aspoň 1,2-násobku priemernej hrubej ročnej mzdy v Luxemburgu (45 228 € x 1.2 = 54 273.60 € v r. 2013 ⁷¹) pre pracovné miesta v povolaniach spadajúcich do skupín 1 a 2 (ISCO), v súvislosti s ktorými vláda uznala nevyhnutnosť zamestnávania pracovníkov z tretích krajín. Doposiaľ sa k tomu nepristúpilo, hoci podľa Rady štátu Luxembursko čelí nedostatku vysokokvalifikovanej pracovnej sily ⁷² .			minimálne 5 rokov zodpovedajúcich vysokoškolskému vzdelaniu a ktorá sa vzťahuje na povolanie hospodárskom odvetví vyznačenom v pracovnej zmluve
Maďarsko		Existuje len niekoľko odkazov na vysokokvalifikované zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín definované na úrovni EÚ v zmysle Smernice o modrej karte EÚ . Uplatňujú sa požiadavky týkajúce sa modrej karty EÚ. Podľa niektorých výkladov by sa to mohlo týkať 4. úrovne zručností, ktoré zvyčajne <i>zahŕňajú výkon úloh, ktoré si vyžadujú komplexné riešenie problému a rozhodovanie založené na rozsiahlych teoretických a praktických vedomostiach a znalostiach v príslušnej špecifickej oblasti. Spôsobilosti a zručnosti vyžadované na tejto úrovni sa zvyčajne získavajú ako výsledok štúdia v inštitúcii poskytujúcej vyššie vzdelávanie, vyústením čoho je udelenie prvého stupňa alebo vyššej kvalifikácie.</i>			
Nemecko	Stratégia federálnej vlády pre pracovnú imigráciu sa zameriava na kvalifikovaných pracovníkov spolu s riadením systému imigrácie a oficiálnymi ponukami	Prístupy Existujú dva druhy klasifikácie pre potreby definovania pojmu vysokokvalifikovaných a kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín: definícia podľa nemeckého zákona	Vysokokvalifikovaní pracovníci: terciárne Vysokoškolský diplom z nemeckej univerzity alebo		Vysokokvalifikovaní pracovníci: úroveň 1-3 podľa ISCO Kvalifikovaní

⁷⁰ <http://www.quichet.public.lu/citoyens/fr/citoyennete/immigration-visa/sejour-plus-3-mois/salarie-hautement-qualifie/index.html>

⁷¹ <http://www.quichet.public.lu/citoyens/fr/citoyennete/immigration-visa/sejour-plus-3-mois/salarie-hautement-qualifie/index.html>

⁷² Stanovisko Rady štátu, parlamentný dokument č. 6306/02 z 11. októbra 2011, s. 2. Vid': http://www.chd.lu/wps/PA_RoleEtendu/FTSByteServletImpl/?path=/export/exped/sexpdata/Mag/141/041/104400.pdf

Členský štát	Schémy/povolenia pre (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín	Opis prístupov	Požiadavky		
			Vzdelanie	Mzda	Úroveň/trvanie pracovnej praxe ⁶⁹
	zamestnania, ktoré sú ústrednou časťou stratégie.	<p>o pobyte (ktorý je základom na vydanie oprávnenia na pobyt) a definícia podľa relevantnosti príslušného povolania.</p> <p>Federálna vláda všeobecne definuje vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín ako absolventov, t.j. osoby s (uznaným) vysokoškolským diplomom.</p> <p>Od 1. augusta 2012 oddiel 19a nemeckého zákona o pobyte – Modrá karta EÚ – vymedzuje prísnu definíciu vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín. Kritériá príjmu sú nasledovné: ročný príjem, ktorý zodpovedá aspoň dvom tretinám stropu pre ročné všeobecné dôchodkové poistenie (46 400 € v r. 2013). Pre povolania, v ktorých je osobitný dopyt po kvalifikovaných pracovníkoch, sa minimálny ročný príjem stanovil ako 52 % ročného príjmového stropu pre všeobecné dôchodkové poistenie (36 192 € v r. 2013).</p> <p>Klasifikácia povolanií môže predznamenať trend vývoja, neexistuje však jednotná definícia činností, ktoré musia vykonávať vysokokvalifikované alebo kvalifikované osoby. S činnosťami vykonávanými vysokokvalifikovanými štátnymi príslušníkmi tretích krajín najlepšie korešpondujú úrovne 4, 3 a 2.</p> <p>Pojem „kvalifikovaný pracovník“ zahŕňa vysokokvalifikované aj kvalifikované osoby.</p>	<p>(uznaný) diplom zo zahraničnej univerzity</p> <p>Kvalifikovaní pracovníci: nemecká odborná kvalifikácia alebo (uznaná) odborná kvalifikácia zo zahraničia</p>		pracovníci: úroveň 4–8 podľa ISCO
Poľsko		<p>Existuje definícia „vyššieho vzdelania“ a „vyšších odborných kvalifikácií“ v zmysle transponovanej Smernice o modrej karte EÚ.</p> <p>Vyššie vzdelanie: Akýkoľvek diplom, osvedčenie alebo iný dôkaz o formálnom vzdelaní vydaný zodpovedným orgánom osvedčujúcim úspešné ukončenie programu postsekundárneho vyššieho vzdelania pod podmienkou, že štúdium trvalo aspoň tri roky</p> <p>Vyššie odborné vzdelanie: „vzdelanie</p>			

Členský štát	Schémy/povolenia pre (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín	Opis prístupov	Požiadavky		
			Vzdelanie	Mzda	Úroveň/trvanie pracovnej praxe ⁶⁹
		potvrdené osvedčením o vyššom vzdelaní ⁶⁹ alebo aspoň piatimi rokmi vykonanej odbornej praxe na úrovni porovnateľnej s kvalifikáciou vyššieho vzdelania, ktorá je relevantná pre príslušné povolanie alebo oblasť uvedenú v pracovnej zmluve alebo v záväznej pracovnej ponuke. Minimálny mzdový strop pre modrú kartu EÚ je: PLN 61 191.00 (rok 2012)			
Rakúsko	<p>Prijala sa schéma s rôznymi kategóriami, ktorá určuje, ktorých príslušníkov tretích krajín je možné považovať za (vysoko)kvalifikovaných a oprávnených kandidátov spadajúcich pod tzv. červeno-bielo-červenú (pobytovú) kartu.</p> <p>Schéma sa ďalej delí na kategórie, ktoré vedú k rôznym prístupom a kritériám.</p> <p>Modrá karta EÚ a červeno-bielo-červená karta sa vyvíjali súbežne.</p> <p>Žiadateľ o modrú kartu EÚ je vo väčšine prípadov oprávnený získať aj ČBČ kartu.</p>	<p>Existujú dve odlišné schémy – modrá karta EÚ a červeno-bielo-červená karta, ktoré sú však v mnohých ohľadoch podobné podmienkam pre vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín.</p> <p>Neexistujú žiadne takéto definície, i keď viacstupňová schéma určuje, ktorých štátnych príslušníkov tretích krajín možno považovať za (vysoko)kvalifikovaných, a tým aj za oprávnených kandidátov na získanie červeno-bielo-červenej karty.</p> <p>Jestvujú rôzne koncepcie a kritériá pre veľmi vysokokvalifikovaných pracovníkov; kvalifikovaných pracovníkov v nedostatkových povolaniach; iných kľúčových pracovníkov; absolventov rakúskych univerzít a vyšších odborných škôl a samostatne zárobkovo činných kľúčových pracovníkov.</p> <p>V súvislosti so samostatne zárobkovo činnými kľúčovými pracovníkmi je možné štátnych príslušníkov tretích krajín zahrnúť do tejto kategórie za predpokladu, že prevádzkujú zárobkovú činnosť, ktorá podporuje celkový hospodársky rast, najmä v oblasti spojenej s presunom kapitálových investícií a/alebo v súvislosti s vytvorením a udrжанím pracovných miest.</p>	<p>Veľmi vysokokvalifikovaní pracovníci: Prvý alebo druhý stupeň terciárneho vzdelania (5. a 6. stupeň ISCED) Úroveň vzdelania je pre túto skupinu rozhodujúca.</p> <p>Kvalifikovaní pracovníci v nedostatkových povolaniach: vyššie vzdelanie nie je nevyhnutnou podmienkou, predstavuje však dodatočné body.</p> <p>Ukončenie odborného výcviku v relevantnom nedostatkovom povolaní</p> <p>Absolventi rakúskych univerzít a vysokých škôl: ISCED úroveň 5 a 6</p>	<p>Iní kvalifikovaní pracovníci: Minimálna mzda vo výške 2 664 € (nad 30 rokov veku) a 2 220 € (pod hranicou 30 rokov veku) Absolventi rakúskych univerzít a vysokých škôl: minimálna mzda vo výške 1 998 € za mesiac</p> <p><i>Všetky údaje sú za rok 2013</i></p>	<p>Veľmi vysokokvalifikovaní pracovníci: ISCO skupiny 1-3 Kvalifikovaní pracovníci v nedostatkových povolaniach: ISCO skupiny 4-8</p>

Členský štát	Schémy/povolenia pre (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín	Opis prístupov	Požiadavky		
			Vzdelanie	Mzda	Úroveň/trvanie pracovnej praxe ⁶⁹
Slovenská republika		<p>Vysokokvalifikované zamestnanie – práca, na výkon ktorej je potrebná vyššia odborná kvalifikácia. Vyššou odbornou kvalifikáciou sa rozumie kvalifikácia preukázateľná dokladom o vysokoškolskom vzdelaní alebo dokladom potvrdzujúcim výkon odbornej praxe v príslušnej oblasti v trvaní viac než päť rokov, ktorej úroveň je porovnateľná s vysokoškolským vzdelaním v zmysle vydaného osobitného predpisu.</p> <p>Túto definíciu vysokokvalifikovaného zamestnania možno nájsť v čl. 37, ods. 3 Zákona č. 404/2011 o pobyte cudzincov a o zmenách a doplnení niektorých zákonov (zákon o pobyte cudzincov), hoci predmetná definícia definuje pojem vysokokvalifikovaného zamestnania iba na účel vydania modrej karty EÚ.</p> <p>Národná správa využíva definíciu podľa medzinárodnej štandardnej klasifikácie zamestnaní ISCO-88, prenesenú v podmienkach SR do rozšírenej klasifikácie povolání KZAM-R. Sústava KZAM-R rozdeľuje zamestnancov do tried hlavne podľa charakteru práce, náročnosti, zodpovednosti a kvalifikačných kritérií vykonávanej práce. Podľa sústavy KZAM-R je možné za vysokokvalifikované zamestnanie považovať prvé tri hlavné skupiny, vrátane týchto skupín zamestnancov:</p> <ol style="list-style-type: none"> Zákonodarcovia, hierarchicky vyššie postavení úradníci a riadiaci zamestnanci. Vedeckí a odborní zamestnanci (t.j. medzinárodná klasifikácia kvalifikácii ISCED 5 a 6); Technický, zdravotnícky a pedagogický personál a zamestnanci v príbuzných oblastiach (t.j. medzinárodná klasifikácia kvalifikácií ISCED 5 alebo 4) 	Doklad o vysokoškolskom vzdelaní	1,5-násobok priemernej mzdy v danom hospodárskom odvetví v <i>súlade s ustanoveniami Smernice o modrej karte EÚ</i>	Doklad potvrdzujúci výkon odbornej praxe v trvaní viac než 5 rokov v príslušnej oblasti, ktorej úroveň je porovnateľná s vysokoškolským vzdelaním
Slovinsko		Hoci stratégia nezahŕňa explicitnú definíciu „vysokokvalifikovaného“ a „kvalifikovaného“	Úrovne 5 a 6 podľa		

Členský štát	Schémy/povolenia pre (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín	Opis prístupov	Požiadavky		
			Vzdelanie	Mzda	Úroveň/trvanie pracovnej praxe ⁶⁹
		zamestnanca, všeobecne rozlišuje medzi vysokokvalifikovanými a kvalifikovanými a nízkokvalifikovanými pracovníkmi.	ISCED		
Španielsko	<p>Po schválení návrhu zákona na prilákanie podnikateľov a investorov (v septembri 2013) bude sa rozlišovať medzi dvoma schémami (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín:</p> <ul style="list-style-type: none"> - modrá karta EÚ - nová schéma pre: <ul style="list-style-type: none"> investorov podnikateľov vysokokvalifikovaných pracovníkov vedcov a výskumníkov vnútro podnikové presuny 	<p>Investori – pre jednotlivcov, ktorí chcú v Španielsku investovať istú sumu peňazí. Predmetná suma (od 500 000 € do 2 miliónov €) závisí od druhu investovania. Rovnako sa bude za investora považovať jednotlivec, ktorý chce v Španielsku rozbehnúť obchodný projekt, ktorý sa bude považovať za projekt v štátnom záujme.</p> <p>Podnikateľ – pre jednotlivcov, ktorí chcú v Španielsku investovať prostredníctvom založenia alebo prevzatia spoločnosti alebo aktívnym zapojením do existujúcej podnikateľskej činnosti, ktorá predstavuje pre Španielsko osobitný hospodársky záujem. Predmetný charakter činnosti sa priznáva rozhodnutím štátneho orgánu podľa rozličných požiadaviek, napr. na základe obchodného plánu, profilu príslušnej osoby (jednotlivca) a pod.</p> <p>Vysokokvalifikovaní pracovníci – pre výkonných pracovníkov a manažérov, ktorých chce zamestnať organizácia so špecifickými požiadavkami ohľadom veľkosti, počtu pracovníkov... Za vysokokvalifikovaných sa považujú aj absolventi vysokých škôl a absolventi postgraduálneho štúdia, ktorí študovali na svetovo uznávaných univerzitách alebo obchodných školách.</p> <p>Výskumníci – pre vedcov, technikov, výskumníkov a lektorov.</p> <p>Vnútro podnikové presuny – pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí pracujú v organizácii aspoň tri mesiace a majú kvalifikáciu preukázateľnú osvedčením o vyššom vzdelaní alebo – odchylné od uvedeného – na základe výkonu aspoň trojročnej odbornej praxe.</p>			
Švédsko		I keď vnútroštátna politika pracovného prisťahovalectva vo Švédsku nie je špecificky			

Členský štát	Schémy/povolenia pre (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín	Opis prístupov	Požiadavky		
			Vzdelanie	Mzda	Úroveň/trvanie pracovnej praxe ⁶⁹
		cielená na vysokokvalifikovaných migrantov, predstavuje systém založený na dopyte zamestnávateľov pri prijímaní pracovníkov, ktorý je otvorený pre všetky úrovne pracovných zručností. V zákone o cudzincoch sa nenachádza žiadna oficiálna právna definícia pojmu vysokokvalifikovaný pracovník, rovnako v ňom nie je zmienka o tom, čo aký je mzdový strop.			
Taliansko		<p>„Vysokokvalifikovaný zamestnanec“ - zahraničný pracovník musí mať v krajine pôvodu ukončené aspoň 3 roky stredoškolského štúdia a musel predtým získať odbornú kvalifikáciu, ktorá sa uznáva v Taliansku a spadá do úrovni 1, 2 a 3 podľa klasifikácie ISCO.</p> <p>Výška mzdy pre držiteľov modrej karty EÚ je nasledovná:</p> <p>Hrubá ročná mzda by nemala predstavovať čiastku nižšiu než je trojnásobok minimálnej mzdy, ktorá sa požaduje na získanie výnimky z platieb do zdravotného poistenia (nie menej než 24 789 €).</p> <p>Pokiaľ má zamestnanec/zamestnankyňa manželku/manžela, táto suma sa ďalej zvyšuje o čiastku 516 € za každého nezaopatreného rodinného príslušníka.</p>	ISCED úroveň 5 a 6	Hrubá ročná mzda by nemala byť nižšia než 24 789 €. Pokiaľ pracovníka sprevádza manžel/ka, táto suma sa ďalej zvyšuje o 516 € na každého nezaopatreného rodinného príslušníka.	No
Veľká Británia	Existuje viacstupňový prístup vo vzťahu k bodovému systému .	<p>1. stupeň (Tier 1) pozostáva z piatich hlavných prioritných smerov, ktoré sú k dispozícii pre investorov, podnikateľov a tých, ktorí vykazujú výnimočný talent v oblasti vedy, humanitných odboroch a v umení.</p> <p>Investor - pre vysoko bonitných jednotlivcov, ktorí chcú investovať v Spojenom kráľovstve. V regulovaných finančných inštitúciách sa musí zložiť kapitál, ktorý musí byť disponibilný na území Spojeného kráľovstva. Žiadosti sa posudzujú výlučne z pohľadu schopnosti jednotlivca uskutočniť významnú finančnú investíciu.</p>	<p>Podnikajúci absolvent: Minimálne bakalársky titul (ISCED úroveň 5A stred), titul MBA (ISCED úroveň 5A dlhá) pre globálnych absolventov.</p> <p>Výnimočné nadanie: titul PhD (ISCED úroveň 6)</p>	<p>Investor: Disponibilná čiastka vo výške aspoň 1 milión libier potrebnej na investíciu vo Veľkej Británii. Nie je stanovená žiadna kvóta na počet vydaných víz.</p> <p>Podnikateľ Disponibilná čiastka min. 200 000 libier na investíciu</p>	<p>Podnikajúci absolvent: Je potrebné, aby išlo o absolventa, ktorý v nedávnom období ukončil vysokoškolské vzdelanie.</p> <p>Výnimočné nadanie: Úspešní kandidáti musia získať súhlas určeného zodpovedného</p>

Členský štát	Schémy/povolenia pre (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín	Opis prístupov	Požiadavky		
			Vzdelanie	Mzda	Úroveň/trvanie pracovnej praxe ⁶⁹
		<p>Podnikateľ – pre jednotlivcov, ktorí chcú investovať prostredníctvom založenia alebo prevzatia spoločnosti alebo aktívnym zapojením sa do fungujúceho podnikania v Spojenom kráľovstve.</p> <p>Podnikajúci absolvent – pre absolventov vysokých škôl s titulom MBA (Master of Business Administration) alebo iných absolventov inštitúcií vyššieho vzdelávania, ktorí chcú začať podnikáť vo Veľkej Británii. Táto kategória sa vzťahuje aj na zahraničných absolventov vysokých škôl v zámorí, ktorých Úrad pre obchodné investície identifikovala ako elitných podnikajúcich absolventov na globálnej úrovni. Ďalšie požiadavky: písomné potvrdenie z inštitúcie poskytujúcej vyššie vzdelávanie, pripravenosť zložiť aspoň 1 800 libier do udržiavacích fondov. Potrebná znalosť angličtiny na úrovni B1, 2 000 miest k dispozícii ročne.</p> <p>Výnimočné nadanie – pre ľudí, ktorí sú cielene identifikovaní ako svetoví lídri alebo potenciálne vodcovské talenty v svetovom meradle v oblasti vedy, humanitných odborov, umenia, a ktorí chcú pracovať vo Veľkej Británii.</p> <p>Kvóta: 1 000 miest ročne</p>	<p>pre vedcov v oblasti prírodných a spoločenských vied, medicíny, stavebníctva alebo humanitných vied. Nie sú definované žiadne formálne požiadavky pre výnimočne talentovaných žiadateľov, pokiaľ ide o oblasť umenia a kultúry.</p>	<p>v podnikateľskej oblasti alebo min. 50 000 libier, ak pochádzajú zo špecifického zdroja. Disponibilná čiastka min. 3 100 libier na účely udržiavacích fondov.</p> <p>Požadovaná znalosť angličtiny na úrovni B1.</p>	<p>orgánu, ktorý uzná, že práca žiadateľa má výnimočnú kvalitu a požíva medzinárodné uznanie.</p>

PRÍLOHA Č. 4 ZMLUVY UZAVRETÉ ČLENSKÝMI ŠTÁTMI ZAMERANÉ NA ZÍSKAVANIE (VYSOKO)KVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÍKOV

Členský štát	Zmluvy
<p>Francúzsko</p>	<p>Bilaterálne zmluvy týkajúce sa zosúladeného (harmonizovaného) riadenia migračných tokov:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zmluva medzi Francúzskom a Senegalom z 23. septembra 2006, - Zmluva medzi Francúzskom a Gabonom z 5. júla 2007, - Zmluva medzi Francúzskom a Kongom z 25. októbra 2007, - Zmluva medzi Francúzskom a Beninom z 28. novembra 2007, - Zmluva medzi Francúzskom a Tuniskom z 28. apríla 2008, - Zmluva medzi Francúzskom a Mauríciom z 23. septembra 2008, - Zmluva medzi Francúzskom a Kapverdmi z 24. novembra 2008, - Zmluva medzi Francúzskom a Burkina Faso z 10. januára 2009, - Zmluva medzi Francúzskom a Kamerunom z 21. mája 2009 (ešte nebola ratifikovaná), <p>Zmluva o pracovnej migrácii bola podpísaná aj s Ruskou federáciou (2009).</p> <p>Bilaterálne zmluvy týkajúce sa mobility mládeže s Macedónskom (2009), Čiernou Horou (2009), Srbskom (2009) a Libanom o mobilite mladých ľudí a pracovníkov (2010).</p> <p>Tieto zmluvy obsahujú opatrenia špecificky zamerané na (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín. Štátnym príslušníkom partnerskej krajiny zabezpečujú zjednodušený režim v záujme otvorenia pracovného trhu Francúzska a na základe zoznamu povolání spracovaného podľa potrieb partnerskej krajiny, ktorý umožňuje zamestnancom pracovať na území Francúzska.</p> <p>Prijali sa ustanovenia ohľadom opatrení týkajúcich sa povolenia na pobyt označeného ako "zručnosti a talent" v kontexte dohôd o spoločnom riadení migračných tokov podpísaných s Beninom, Burkina Faso, Kamerunom, Kapverdmi, Gabonom, Mauríciom, Konžskou republikou, Senegalom a Tuniskom. Tieto ustanovenia uľahčujú vydania príslušného povolenia na pobyt pre štátnych príslušníkov týchto tretích krajín, a zároveň obsahujú klauzuly týkajúce sa výmen mladých odborníkov vo vekovej skupine 18 – 35 rokov na dočasné pobyty v dĺžke maximálne 18 mesiacov. Takéto opatrenia boli doplnené aj do dohôd o pracovnej migrácii a/alebo o mobilite mládeže, ktoré boli podpísané s Libanom, Macedónskom a Čiernou Horou.</p> <p>Opatrenie týkajúce sa povolenia na pobyt označovaného ako „zamestnanec na zákazku“ sú zahrnuté v dohodách so: Senegalom, Libanom, Macedónskom, Čiernou Horou a Ruskou federáciou.</p>
<p>Holandsko</p>	<p>Holandská vláda podpísala 22. októbra 2009 zmluvu o sociálnom zabezpečení s ministrom pre záležitosti Indie v zahraničí. Zmluva bola podpísaná v hlavnom meste Indie Dillí. Táto zmluva zabezpečuje užšiu spoluprácu medzi Holandskom a Indiou a má za cieľ uľahčiť migráciu vysokokvalifikovaných migrantov a odborníkov medzi oboma krajinami. Zamestnanci spoločností, ktorí sú dočasne preložený na prácu z jednej krajiny do druhej, sú na obdobie maximálne 60 mesiacov oslobodení od platenia príspevkov na sociálne zabezpečenie v hosťovskej krajine. Zamestnanci sú počas tohto obdobia poistení v svojej krajine pôvodu, a nie je preto potrebné platiť poisťné dvakrát. Zamestnanci alebo samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré nie sú dočasne preložené, sú zahrnuté do systému hosťovskej krajiny a nespádajú pod systém krajiny, z ktorej boli vyslaní. Preto sa ani od týchto zamestnancov nevyžaduje platiť poisťné dvakrát.</p> <p>Vďaka dohode je pre indických podnikateľov výhodné založiť firmu v Holandsku a naopak.</p>
<p>Poľsko</p>	<p>Susedné krajiny (Bielorusko, Gruzínsko, Moldavsko, Ruská federácia, Ukrajina) majú ľahší prístup na pracovný trh, i keď táto schéma nie je určená výlučne na prilákanie kvalifikovanej a vysokokvalifikovanej pracovnej sily. Občania uvedených krajín môžu začať pracovať v istých prípadoch na základe povolenia vydaného v rámci tzv. zjednodušeného konania.</p>
<p>Slovinsko</p>	<p>Zmluva s Bosnou a Hercegovinou, ktorá upravuje podmienky a postupy pri zamestnávaní občanov týchto krajín. I keď dohoda nie je vyslovene upravená tak, aby prilákala kvalifikovanú a vysokokvalifikovanú pracovnú silu, obsahuje niektoré ustanovenia, ktoré odporúča samotná stratégia.</p>