



European
Commission

EMN INFORM

Uplatňovanie kvót v členských krajinách EÚ ako opatrenie na riadenie pracovnej migrácie z tretích krajín

1. ÚVOD

Tento EMN Inform¹ poskytuje informácie o využívaní kvót² členskými krajinami ako jedným z možných nástrojov na riadenie pracovnej migrácie z tretích krajín, ako aj sekundárnych presunov štátnych príslušníkov tretích krajín pri výkone mobility na účel zamestnania v rámci EÚ.

2. KLÚČOVÉ POZNÁMKY

★ Členské krajiny uplatňujú kvóty alebo obmedzenia ako nástroj na riadenie migrácie za prácou z tretích krajín (napr. **Rakúsko, Estónsko, Maďarsko, Taliansko, Portugalsko, Slovinsko, Spojené kráľovstvo** (s obmedzeniami) **Nórsko**³);

★ Spôsoby určovania kvót sa pohybujú od stanovenia "maximálneho stropu" (**Rakúsko**) po "mäkšie cieľové úrovne", ktoré v niektorých prípadoch neuspokojujú domáca pracovná sila (**Maďarsko, Nórsko**); tieto opatrenia sa tak nejavia ako výslovný zámer **obmedzovať** migráciu;

★ Obmedzenia prostredníctvom kvót môžu vychádzať z rozličných ukazovateľov; percentuálny podiel domácej ponuky pracovnej sily (**Rakúsko, Slovinsko**); počet obyvateľov s trvalým pobytom (**Estónsko**); počet žiadostí podaných za predchádzajúci rok (**Maďarsko**); a testy trhu práce (**Taliansko, Portugalsko, Slovinsko, Spojené**

kráľovstvo). V **Nórsku** sa od r. 2002 uplatňujú na kvalifikovaných pracovníkov fixné kvóty;

★ V krajinách, kde boli nedávno zaznamenané zmeny v úrovni kvót, hlavné príčiny súviseli s hospodárskym poklesom (**Taliansko, Portugalsko, Slovinsko**) a so získavaním vysokoškvalifikovaných pracovníkov (**Estónsko, Taliansko**). V krajinách, kde prebehla vnútroštátna diskusia (**Taliansko, Portugalsko**), bol záujem o ochranu národných trhov s pracovnou silou v rovnováhe s obavami o možný nedostatok vysokoškvalifikovaných pracovných síl v niektorých oblastiach;

★ Kvóty môžu byť formálne dohodnuté s tretími krajinami prostredníctvom **bilaterálnych dohôd**, napríklad v **Bulharsku, Nemecku a Taliansku**;

★ Migrujúci štátni príslušníci tretích krajín, ktorí sú zamestnaní v jednej členskej krajine a majú záujem o presun do druhej členskej krajiny, budú pravdepodobne podliehať **kvótam určeným pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ak takéto kvóty cieľová členská krajina uplatňuje**. To sa však netýka niektorých kategórií štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorých mobilitu zabezpečuje EÚ *acquis*, napr. držiteľov modrej karty EÚ v niektorých členských krajinách.

¹ Informačné zdroje zahŕňajú: Štúdie EMN *Saturovanie dopytu po pracovnej sile migráciou (2010)*; *Mobilita štátnych príslušníkov tretích krajín v rámci EÚ (2013)* a Výročné správy EMN o politikách za rok 2010, 2011 a 2012.

² Slovník EMN definuje kvótu ako 'kvantitatívne obmedzenie v kontexte migrácie alebo azylu. Mnohé krajiny zavádzajú kvóty alebo stropy na počet migrantov prijímaných každý rok'.

³ Tam, kde EMN Inform uvádza členské krajiny (a Nórsko), zoznam nemusí byť nevyhnutne vyčerpávajúci a úplný.

3. RIADENIE MIGRÁCIE Z TRETÍCH KRAJÍN Z DÔVODU DOPYTU PO PRACOVNEJ SILE

3.1 Prehľad

S cieľom identifikovať a riadiť dopyt po pracovnej sile členské krajiny uplatňujú viaceré, často vzájomne sa dopĺňajúce nástroje a prístupy. Medzi ne patria:⁴

- ★ vypracovanie zoznamu povolání, ktoré sa vyznačujú nedostatkom pracovnej sily (**Rakúsko, Belgicko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Lotyšsko, Litva, Poľsko, Španielsko, Spojené kráľovstvo**);
- ★ využívanie analýz o potrebách zamestnávateľov (**Rakúsko, Belgicko, Bulharsko, Estónsko, Nemecko, Maďarsko, Írsko, Taliansko, Litva, Luxembursko, Malta, Poľsko, Slovenská republika, Slovinsko, Švédsko**), ktoré priamo analyzujú potreby pracovnej sily na pracovnom trhu; a
- ★ stanovenie kvót (napr. **Rakúsko, Estónsko, Maďarsko, Taliansko, Portugalsko, Slovinsko, Nórsko**) alebo obmedzení (**Spojené kráľovstvo**), ktoré majú zabezpečiť, že imigrácia štátnych príslušníkov tretích krajín na účely zamestnania neprekračuje dopyt po pracovnej sile. Inštitúcie, zamestnávatelia a zamestnanecké združenia pri implementovaní vyššie uvedených metód zohrávajú kľúčovú úlohu.

Kvóty môžu zahŕňať „prísne“ stropy uplatňované na ročnej báze, ktoré sa nesmú presiahnuť (napr. **Rakúsko**), alebo môžu mať podobu „mäkších“ cieľových úrovní, ktoré sú smerodajné pri prijímaní cudzincov (napr. **Maďarsko a Nórsko**); ak ide o „prísne kvóty“, môžu z nich plynúť rôzne politické výhody a môžu vytvárať dojem, že vláda má imigráciu „pod kontrolou“⁵ Pokiaľ ide o konkrétne členské krajiny:

- ★ Pracovné povolenia v **Rakúsku** podliehajú regulácii na základe ročných kvót (i keď iba držiteľia niektorých povolení na pobyt potrebujú pracovné povolenie): celkový počet pracovných povolení má stanovený maximálny strop (kvóty federálnych štátov) v takom rozsahu, aby počet zamestnaných a nezamestnaných cudzincov neprekročil podiel 7%

na celkovom počte ponuky závislej pracovnej sily (260 579 pre rok 2013). V niektorých výnimočných prípadoch pracovné povolenia možno udeliť nad rámec takejto kvóty, a to až do výšky 9% celkovej ponuky pracovnej sily⁶;

- ★ Podobne aj **Slovinsko** podmieňuje vydávanie pracovných povolení kvótami obmedzujúcimi počet štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorým je umožnený vstup na pracovný trh na ročnej báze. Každý rok je tento počet iný a závisí od podmienok na trhu práce, ale nesmie prevýšiť 5 % z aktívne zamestnaných domácich štátnych príslušníkov;
- ★ V **Estónsku** sa v súvislosti s pracovnou migráciou využíva uplatňovanie imigračnej kvóty stanovenej v maximálnej výške 0,1 % z počtu obyvateľov, ktorí majú v krajine trvalý pobyt. Imigračné kvóty sa väčšinou rozdeľujú v prospech štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí podajú žiadosť o pobyt na účel výkonu zamestnania. Na roky 2008 – 2010 vláda určila ročnú kvótu vo výške 0,075 % z počtu obyvateľov, ktorí majú v krajine trvalý pobyt. V roku 2011 však bola kvóta vyčerpaná už v auguste, a vláda preto výnimočne zvýšila kvótu na 0,1 % z počtu obyvateľov, ktorí majú trvalý pobyt;
- ★ Minister, ktorý je v **Maďarsku** zodpovedný za rezort národného hospodárstva, zodpovedá za stanovenie počtu pracovných povolení, ktoré sa vydávajú štátnym príslušníkom tretích krajín. Celkový počet štátnych príslušníkov tretích krajín zamestnaných na základe pracovného povolenia alebo modrej karty EÚ nemôže prekročiť mesačný priemer pracovnej sily, ktorá sa uchádzala o pracovnú príležitosť v roku predchádzajúceho roku stanovenému ako referenčný rok⁷; maximálny počet štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa môžu zamestnať súbežne s pracovným povolením alebo modrou kartou EÚ, predstavuje 85 000 osôb. V roku 2011 celkový počet vydaných (individuálnych a sezónnych poľnohospodárskych) pracovných povolení predstavoval 10 556, čo je značne nižší počet než stanovený strop, čo má za následok odstránenie prekážok brániacich zamestnávaniu štátnych príslušníkov tretích krajín;

⁴ Pozri aj Prílohu č. 1

⁵ Oxford Review of Economic Policy, Zv. 24, č. 3, 2008, s.403–426

⁶ Čl. 14 Zákona o zamestnávaní cudzincov

⁷ Čl. 3 Nariadenia 16/2010 (V. 13.) Ministerstva sociálnych vecí a práce

- ★ V **Taliansku** sa inštrukcie pripravujú na základe miery zamestnanosti a nezamestnanosti na národnej a regionálnej úrovni. Príslušné hodnotenia vykonávajú regionálne a miestne organizácie a podnikateľské združenia, ktoré tvoria podklady pre predsedu vlády a príslušných ministrov (najmä ministra vnútra a ministra práce) v súvislosti s vypracovaním obežníkov rozdeľujúcich všeobecné kvóty na vstup na účel zamestnania medzi regionálne riaditeľstvá a autonómne provincie;
- ★ V **Portugalsku** sa každý rok všeobecne určuje pevná kvóta pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorá vychádza z ročného odhadu potrieb trhu práce vypracovaného vládou na základe správ poradného orgánu vlády – Stálej rady pre sociálnu koordináciu a *Ministerstva práce a sociálnej solidarity*;
- ★ V **Slovinsku** predstavuje stanovenie kvót **hlavný nástroj na** obmedzenie počtu štátnych príslušníkov tretích krajín na trhu práce. Kvótu navrhuje *minister práce* a stanovuje ju každý rok s ohľadom na fluktuáciu a podmienky na trhu práce. Kvóta nikdy nesmie presiahnuť výšku 5 % aktívne zamestnaných obyvateľov krajiny, a to na ročnom základe;
- ★ **Spojené kráľovstvo** nezaviedlo kvóty ani obmedzenia, keďže predstavilo "bodový systém" (PBS) vychádzajúci z predpokladu, že počet bodov vyžadovaných pre vstup by sa mohol flexibilne meniť v závislosti od podmienok alebo určenej politiky vlády. Po voľbách v máji 2010 však bolo oznámené, že štátni príslušníci tretích krajín vstupujúci na trh na základe PBS budú podliehať novým obmedzeniam⁸ a v apríli 2011 sa zaviedlo nové obmedzenie vo výške 20 700 miest pre osoby, ktoré do Spojeného kráľovstva prichádzajú na účely kvalifikovaného alebo vysokokvalifikovaného zamestnania. Strop pozostáva z 20 700 miest v rámci 2. úrovne (Tier 2) a 1 000 miest v rámci 1. úrovne (Tier 1) týkajúcej sa "osôb s výnimočným talentom";
- ★ **Nórsko** zachováva kvóty na udelenie nových povolení **kvalifikovaným pracovným migrantom** pochádzajúcim z krajín mimo Európskeho hospodárskeho priestoru a neprístupuje k testu trhu práce; súčasná výška kvót predstavuje 5 000 osôb ročne. Ročná maximálna kvóta pre nové povolenia sa od roku 2002 stanovila na 5 000 miest, čo je úroveň, ktorá dosiaľ nebola prekročená, treba však zohľadniť významné zníženie kvót v súvislosti s

pristúpením nových členských krajín EÚ v roku 2004⁹.

Pre **sezónnych pracovníkov** v **Rakúsku** a **Taliansku** počet pracovných povolení vydaných na účely sezónnej práce podlieha regulácii prostredníctvom kvót; v **Taliansku** môže aj zamestnávateľ požiadať o vydanie sezónneho pracovného povolenia až do maximálnej dĺžky trvania 3 rokov a sezónnym pracovníkom sa nedávno priznalo právo mať viac než jedného zamestnávateľa. V **Nemecku** Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí vydalo ročné kvóty na zamestnávanie sezónnych pracovníkov; v roku 2011 sa tieto kvóty pohybovali na úrovni až 180 000 osôb. Od 1. júla 2013 sa však tieto kvóty už nevzťahujú na sezónnych pracovníkov, keďže krajiny, ktoré z nich najviac ťažili – t. j. Bulharsko, Rumunsko a Chorvátsko, v súčasnosti požívajú výhody z voľného pohybu pracovnej sily. V **Spojenom kráľovstve** sa kvóta vzťahuje na sezónnych pracovníkov z Bulharska a Rumunska; v roku 2009 bola na úrovni 21 700 miest (20 700 miest v rámci vrstvy 2 a 1 000 miest v rámci 1. úrovne – Tier 1).

3.2: Nedávne zmeny v úrovni kvót

V štátoch, kde došlo k zmenám v prístupe ku kvótam na národnej úrovni, mali tieto zmeny dve hlavné príčiny: zmeny v národnom hospodárstve prameniace z **hospodárskeho poklesu**, a snaha o prilákatie **vysokokvalifikovaných** migrantov. Zmeny tohto druhu zaznamenali viaceré členské krajiny (**Rakúsko, Estónsko, Taliansko, Portugalsko, Slovinsko, Slovenská republika**):

- ★ Zavedenie červeno-bielo-červenej karty pre (vysoko)kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín v **Rakúsku** v júli 2011 znamenalo koniec prístupu založeného na kvótach pre kvalifikovaných migrantov. Červeno-bielo-červená karta sa vydáva niekoľkým skupinám (vysoko)kvalifikovaných migrantov na základe bodového systému podľa stanovených kritérií.
- ★ Novelizácia *Zákona o cudzincoch* v roku 2008 v **Estónsku** bola jasne zameraná na uľahčenie zamestnávania (vysoko)kvalifikovaných pracovníkov v krajine. Za týmto účelom došlo ku skráteniu lehoty spracovania žiadostí o udelenie povolenia na pobyt (zo šiestich mesiacov na dva mesiace), imigračné kvóty **sa zvýšili** z 0,05 % na 0,1 % počtu obyvateľov Estónska a stanovili sa aj platové kritériá pre zamestnávateľov;

⁸ Pozri aj stránku Hraničnej služby Spojeného kráľovstva (UK BA): <http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/newsfragments/35-t1-t2-annual-limits>

⁹ Výročná správa o politikách v Nórsku (Príloha) 2011

- ★ V **Taliansku** sa krátkodobým pracovníkom umožnil prístup na trh práce, čím sa do konca roka 2010 naplnila sezónna kvóta v dôsledku hospodárskej krízy i regulačného opatrenia zavedeného v roku 2012 pre pracovníkov v oblasti starostlivosti. Okrem toho **Taliansko** prijalo v roku 2011 nový program, ktorého účelom je riešiť zvýšenú potrebu vysokokvalifikovaných pracovníkov;
- ★ Aj v **Portugalsku** sa znížili kvóty pre štátnych príslušníkov tretích krajín prijímaných na účel zamestnania;
- ★ Kým v **Slovinsku** sa migrujúci pracovníci zvyknú využívať na zaplnenie krátkodobého alebo cyklického nedostatku na pracovnom trhu, ďalší rozvoj domácej pracovnej sily sa prioritizuje pred využívaním pracovnej sily migrantov; od vypuknutia hospodárskej krízy sa prístup štátnych príslušníkov tretích krajín na trh práce obmedzil, napr. znížením kvóty v období rokov 2009 a 2010;
- ★ **Slovenská republika** plánovala v r. 2012 zaviesť kvóty na niektoré pracovné pozície, ktoré majú byť predmetom posudzovania, vrátane kvót pre niektoré druhy živností; tieto opatrenia však boli odložené na neskôr.
- ★ **Spojené kráľovstvo**: zaviedlo od apríla 2013 zmeny čiastočne s cieľom riešiť otázku získavania vysokokvalifikovaných / kvalifikovaných migrantov. V rámci Tier 1 (označovanej ako migranti s vysokou hodnotou) sa vytvorila kategória podnikateľ s vysokoškolským titulom s kvótou 2 000 miest a kategória výnimočný talent má naďalej kvótu 1 000 miest. V rámci Tier 2 existuje všeobecná kategória s kvótou 20 700 miest pre kvalifikovaných pracovníkov s ročným platom menej než 152 100 libier (cca 181 800 eur). Kvóty pre sezónnych pracovníkov sa stále vzťahujú na štátnych príslušníkov Bulharska a Rumunska; v roku 2012 a 2013 táto predstavovala 21 250 miest.

3.3: Národná diskusia o kvótach

Otázka kvót dominovala aj v **politických diskusiách**, ktoré prebehli v niekoľkých členských krajinách:

- ★ V **Taliansku** sa každé tri roky pripravuje "*dlhodobý program imigračnej politiky a politiky zameranej na cudzincov na území štátu*", ktorý vymedzuje imigračné politiky. Každý rok sa Vyhláškou o migračných tokoch stanovuje kvóta pre prichádzajúcich migrantov. Rozhodnutie vlády **nestanoviť** v roku 2009 kvóty pre ekonomických migrantov vyvolalo veľkú kritiku a diskusiu. Vláda svoj krok odôvodnila tým, že za ostatné roky hospodárska kríza spôsobila vysokú

nezamestnanosť a štátni príslušníci tretích krajín, ktorí už istý čas žijú v Taliansku, musia získať prednosť, až kým nedôjde k ich splynutiu s pracovnou silou, keď sa kvóty opätovne zavedú, i keď v obmedzenejšom rozsahu.¹⁰ Odporcovia tohto rozhodnutia však argumentovali, že to viedlo k slabej flexibilitě v úrovni kvalifikácie migrantských komún, osobitne v oblasti starostlivosti;

- ★ V roku 2009 sa v **Portugalsku** intenzívna diskusia zamerala na zníženie kvót pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí boli prijímaní na účel zamestnania, pričom takéto zníženie bolo dôsledkom hospodárskej krízy a politické strany zaujímali protikladné stanoviská ohľadom pozitívnych účinkov takéhoto konania.

Proces stanovovania kvót sa často uskutočňuje na základe konzultácií s príslušnými zainteresovanými partnermi:

- ★ V **Taliansku** regionálne úrady predstavili dôvody na väčšie zapojenie sa do politických rozhodnutí ohľadom kvót pre pracujúcich migrantov v budúcnosti, pričom vyhlásili, že majú rozsiahle poznatky o oblastiach svojich regiónov, ktoré sú postihnuté nedostatkom pracovnej sily. V súčasnosti spolu so zamestnávateľmi a podnikateľmi predstavujú jednu z partnerských skupín, s ktorou vedie konzultácie *Ministerstvo práce a sociálnej politiky* a predseda vlády s cieľom informovať o *dlhodobom programe imigračnej politiky a politiky ohľadom cudzincov na území štátu*;
- ★ V **Portugalsku** pri ovplyvňovaní ekonomickej imigrácie v kontexte prijímania kvót zohrali najdôležitejšiu úlohu viaceré názory rôznych aktérov s tým, že v rámci spolupráce s *Ministerstvom práce a sociálnej solidarity* a prípravy správ o tejto problematike sa vyjadrili aj zainteresovaní partneri z domácich firiem a z pracovných skupín zaoberajúcich sa migráciou a dôsledkami kvót.

3.4: Dohody o spolupráci vrátane zamestnávania a pracovnej migrácie

V mnohých prípadoch sú kvóty zahrnuté do bilaterálnych a iných dohôd uzavretých s tretími krajinami na účel pracovnej migrácie:

¹⁰ Po dlhšej prestávke Taliansko opätovne zaviedlo kvótu na konci roka 2010, pričom táto predstavovala 98 800 nových miest.

★ V **Nemecku** sa však prostredníctvom kvót reguluje iba nízky podiel z celkového počtu prijímaných pracovníkov. V súčasnosti sú platnými bilaterálne dohody s Bosnou a Hercegovinou, Macedónskom, Srbskom, Tureckom ako aj Bulharskom, Rumunskom a Chorvátskom (dohoda s Chorvátskom je účinná iba do konca roka 2013, resp. do 30. júna 2015). Na základe systému kvót sem patria dohody o zmluvných pracovníkoch umožňujúce spoločnostiam vyslať svojich zamestnancov na obmedzený čas do Nemecka na účel dokončenia práce v spolupráci s nemeckou spoločnosťou. V súčasnosti sú v platnosti aj ďalšie dohody tohto typu s Albánskom, Ruskom, Chorvátskom, Bulharskom a Rumunskom ohľadom zamestnávania hosťujúcich pracovníkov, a to až na dobu max. 18 mesiacov na účel absolvovania vyššieho odborného a jazykového vzdelávania. Takéto dohody sa v Nemecku využívali iba čiastočne, keďže v roku 2011 bolo registrovaných iba 533 využitých miest pre hosťovských pracovníkov z celkovej kvóty 11 050 miest;

★ V **Taliansku** sa referenčné kvóty udeľujú špecifickým kategóriám pracovníkov tretích krajín z krajín, v ktorých sú/budú uzavreté bilaterálne dohody regulujúce prijímanie takýchto pracovníkov na účel zamestnania (napr. Moldavsko, Maroko a Egypt) a/alebo podpísané dohody v rámci postupu opätovného prijímania;

★ **Bulharsko** má dlhodobú tradíciu uzatvárania bilaterálnych dohôd o sociálnom zabezpečení. Takéto dohody existujú s Ruskom, Ukrajinou, Moldavskom, Kanadou, Kórejskou republikou, Izraelom, Macedónskom, Srbskom, Líbyou, Albánskom atď. Tieto dohody sa zaoberajú vybranými alebo všetkými poistnými rizikami pracovníkov jednej krajiny nachádzajúcich sa na území druhej krajiny;

★ **Litva** aj **Slovenská republika** podpísali bilaterálne dohody o výmene mladých ľudí/stážistov. **Slovenská republika** podpísala dohodu so Švajčiarskom o *Výmene stážistov* v roku 1995. Predmetná dohoda zabezpečuje ročnú kvótu 100 osôb, ktorú naplňajú mladí ľudia zo **Slovenskej republiky**. **Litva** podpísala dohodu s Kanadou o *Výmene mladých ľudí* v roku 2009. Ročne môže túto kvótu využívať 200 mladých ľudí z týchto krajín.

3.5: Kvóty a migrujúci štátni príslušníci tretích krajín.

Vo väčšine členských krajín sa s pracovníkmi z tretích krajín nezaobchádza preferenčne v porovnaní so štátnymi príslušníkmi tretích krajín prichádzajúcimi do krajiny prvýkrát, a tak migrujúci pracovníci musia

získať pracovné povolenie za rovnakých podmienok ako štátni príslušníci tretích krajín, ktorí prichádzajú do krajiny priamo z územia mimo EÚ (**Rakúsko, Belgicko, Estónsko, Grécko, Fínsko, Francúzsko**¹¹, **Maďarsko, Írsko, Taliansko, Litva, Luxembursko, Holandsko, Malta, Švédsko, Spojené kráľovstvo**), ktorí podliehajú testu trhu práce alebo kvótam uplatňovaným vo vzťahu k trhu práce.¹²

V praxi však administratívne procesy, ktorých výsledkom je udelenie pracovných povolení štátnym príslušníkom tretích krajín, poukazujú na podobnosti i rozdielnosti, ku ktorým dochádza v jednotlivých členských krajinách. V niektorých členských krajinách sa udeľujú špecifické výhody, a to najmä tým štátnym príslušníkom tretích krajín, ktorých mobilita vychádza zo smerníc EÚ o osobách s dlhodobým pobytom a špecifických kategóriách pracovníkov;

Výnimky sa vzťahujú najmä na špecifických vysokokvalifikovaných/kvalifikovaných pracovníkov (napr. v **Belgicku** /kde sa zohľadňuje aj výška príjmu/, vo **Francúzsku**, na **Cypre**, vo **Fínsku**, v **Poľsku**) alebo na zamestnancov zahraničných spoločností (**Cyprus**). Vo **Fínsku**, vo **Francúzsku** a v **Poľsku** napríklad vysokokvalifikovaní pracovníci tretích krajín, ktorí sú držiteľmi modrej karty EÚ, sú vyňatí spod testu trhu práce.

Bibliografia

Oxford Review of Economic Policy, zväzok 24, číslo 3, 2008, s. 403–426.;

Štúdia EMN: Mobilita štátnych príslušníkov tretích krajín v rámci EÚ (2013): súhrnná správa a národné správy;

Štúdia EMN: Saturovanie dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie (2010): súhrnná správa a národné správy;

Výročné správy EMN 2010, 2011 a 2012

¹¹ Vo Francúzsku, s výnimkou pracovníkov, ktorí sú držiteľmi modrej karty EÚ, pracovníkov preložených na určitý čas na výkon zamestnania do inej krajiny v rámci vnútropodnikovej mobility a vlastníci špeciálne povolenie na pobyt označované ako dočasný „zamestnanec na zákazku“ a štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí už majú v inej členskej krajine EÚ povolenie na pobyt a vo Francúzsku poskytujú dočasné služby pre zamestnávateľa so sídlom v inom členskom štáte EÚ, podliehajú migrujúci štátni príslušníci tretích krajín testu trhu práce.

¹² Súhrnná správa pre štúdiu EMN o mobilite štátnych príslušníkov tretích krajín v rámci EÚ (2013)

PRÍLOHA 1:

Prístupy využívané členskými krajinami (a Nórskom) pri identifikovaní a riadení dopytu po pracovnej sile z tretích krajín:

Metóda	Zoznam povolaní	Analýza potrieb zamestnávateľa	Stanovenie systému kvót
Rakúsko	X	X	X
Belgicko	X	X	
Bulharsko		X	
Estónsko		X	X
Fínsko	X		
Francúzsko	X		
Nemecko	X	X	
Maďarsko		X	X
Írsko		X	
Taliansko		X	X
Lotyšsko	X		
Litva	X	X	
Luxembursko		X ¹³	
Malta		X	
Holandsko			
Poľsko	X	X	
Portugalsko			X
Slovenská republika ¹⁴		X	
Slovinsko		X	X
Španielsko	X	X	
Švédsko		X	
Spojené kráľovstvo	X		X
Nórsko			X

Zdroj: Štúdia EMN (2010) Saturovanie dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie

¹³ Podliehajú testu trhu práce, ak nejde o vysokokvalifikovaných pracovníkov.

¹⁴ Dopyt po špecifickej kvalifikovanej pracovnej sile sa rieši zo strany samotných zamestnávateľov skôr na ad hoc báze, a nie systematicky