

EMN INFORM

Prístupy a nástroje využívané členskými krajinami pri určovaní potrieb trhu práce

1. ÚVOD

Tento EMN Inform sumarizuje informácie o regulačných rámcoch využívaných na národnej úrovni pri riadení migrácie štátnych príslušníkov tretích krajín do EÚ. Inform vychádza z informácií zozbieraných¹ z 21² členských krajín a Nórska a čerpá aj z relevantných správ a štúdií vypracovaných Európskou migračnou sieťou (EMN).

Stratégia Európa 2020 pripravuje podmienky pre hospodársku migráciu v odvetviach, ktoré začínajú byť nedostatkovými z pohľadu pracovnej sily a kvalifikácie, ako aj pre získavanie vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín v rámci globálnej súťaže o talenty. **Smernice EÚ týkajúce sa migrácie** rešpektujú kompetencie členských krajín v oblasti zamestnanosti, práce a sociálnych vecí. Vo svojich vnútroštátnych regulačných rámcoch na riadenie imigrácie preto členské krajiny využívajú viaceré druhy nástrojov, či už jednotlivých alebo kombinovaných, ktoré majú zabezpečiť, aby príchod pracovníkov z tretích krajín vychádzal z dopytu. Najčastejšie využívané nástroje predstavujú tzv. skúmanie situácie na trhu práce, zoznamy nedostatkových povolání a kvóty, i keď na tento účel možno na vnútroštátnej úrovni využiť množstvo ďalších nástrojov reagujúcich na špecifické požiadavky a potreby jednotlivých členských krajín.

2. KLÚČOVÉ POZNÁMKY

- **Tzv. skúmanie situácie na trhu práce (LMT)** sa na území členských štátov EÚ využíva vo veľkej miere, a to najmä tam, kde sa bežne uplatňuje zásada „prednosti Únie“.
- Ako nástroj riadenia pracovnej migrácie a uľahčovania vstupu niektorých kategórií pracovníkov z tretích krajín členské krajiny udeľujú určitým kategóriám pracovníkov rôzne výnimky z LMT, a to v závislosti od potrieb trhu práce príslušného členského štátu. Medzi tieto patria:

- **vysokokvalifikovaní pracovníci** alebo **špičkoví odborníci, zamestnanci preložení na výkon práce v rámci vnútropodnikových presunov (ICTs), zamestnanci preložení na určitý čas na výkon práce do inej krajiny, osoby zastávajúce vyššie riadiace funkcie, profesionálni športovci**, pracovníci v oblasti **výskumu/vedy/umenia/ kultúry**, kategórie vyňaté spod **medzinárodných dohôd** podpísaných s tretími krajinami, **štátni príslušníci tretích krajín s pôvodom v danej členskej krajine**, duchovní a rehoľní pracovníci, a v niektorých prípadoch aj **sezónni pracovníci**.
- V praxi členské krajiny uplatňujú pri skúmaní situácie na trhu práce rozličné metódy zamerané na overenie, že v rámci vymedzeného časového obdobia nie je žiadny vhodný štátny príslušník členskej krajiny/kandidát z členských krajín EÚ, ktorý by mohol obsadiť príslušnú pracovnú pozíciu. **Obdobia na overenie** uvedených skutočností sú v jednotlivých členských krajinách EÚ **rozdielne** a trvajú v rozmedzí od desiatich dní do troch mesiacov.
- Skúmanie situácie na domácom trhu práce prispieva k uskutočňovaniu zásady „**prednosti Únie**“³, pričom takmer všetky členské krajiny zahrnuté do prieskumu môžu odmietnuť žiadosti štátnych príslušníkov tretích krajín uchádzajúcich sa o pracovné miesta, a to v tých prípadoch, kde je k dispozícii vhodne kvalifikovaný štátny príslušník členského štátu EÚ, ktorý je ochotný obsadiť príslušné pracovné miesto. Členské krajiny využívajú portál pracovnej mobility v EÚ s názvom **Eures**, na ktorom sa vymieňajú informácie o pracovných príležitostiach v rámci územia EÚ.

¹ Ad hoc otázka č. 2013.507 spolu s dodatočnými príspevkami Rakúska, Českej republiky a Maďarska.

² Rakúsko, Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Cyprus, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Maďarsko, Írsko, Taliansko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Malta, Holandsko, Poľsko, Slovenská republika, Švédsko, Spojené kráľovstvo a Nórsko.

³ [Council Resolution of 20 June 1994](#) – Rezolúcia Rady z 20. júna 1994 o obmedzení vstupu štátnych príslušníkov tretích krajín na územie členských štátov EÚ na účely zamestnania.

- **Zoznamy nedostatkových povolání** predstavujú ďalší nástroj, ktorý členské krajiny využívajú pri identifikovaní dopytu. Zoznamy sa neustále kontrolujú a aktualizujú v záujme udržania ich relevantnosti, i keď intervaly ich monitorovania sú v jednotlivých po pracovnej migrácii. krajinách EÚ odlišné.
- Nedostatkové pracovné pozície sú pre (členské) krajiny vysoko špecifické a odrážajú národné priority. Najčastejšie identifikovanými nedostatkovými kategóriami, ktoré boli evidované, sú: **zdravotníctvo, účtovníctvo, analytici a experti v oblasti IT, pracovníci v stavebníctve, stavební inžinieri, prírodovedci a šéfkuchári.**
- Niektoré členské krajiny v súvislosti so zoznamom nedostatkových povolání zaviedli **zjednodušené procesy**, ktorými sa migrujúcim pracovníkom uľahčuje prístup na trh práce a pobyt v krajine.
- Vzhľadom na odlišnosť postupov pri spracovávaní žiadostí v jednotlivých členských krajinách existuje potenciál **na získavanie a výmenu** informácií, čo môže v budúcnosti viesť k lepším výkonom.

3. AKO PREBIEHA SKÚMANIE SITUÁCIE NA TRHU PRÁCE V PRAXI?

Právnym základom pre obmedzenie vstupu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely zamestnania je Rozhodnutie Rady č. C274/3 z 20. júna 1994. **Skúmanie situácie na trhu práce** predstavuje mechanizmus, ktorý má za cieľ umožniť migrujúcim pracovníkom prístup k pracovnému miestu až vtedy, keď napriek serióznej snahe získať zamestnancov spomedzi domácich pracovníkov nie sú zamestnávateľia úspešní⁴.

3.1 Ako sa vykonáva skúmanie situácie na trhu práce (LMT)?

V členských krajinách EÚ sa skúmanie situácie na trhu práce využíva vo výraznej miere. Takmer všetky členské krajiny EÚ, ktoré boli predmetom vzorky, ako aj Nórsko, takýto test vykonávajú ešte pred tým, než migrujúci pracovník získa pracovné povolenie a obsadí príslušné voľné pracovné miesto. Na území EÚ sa však pri implementácii skúmania situácie na pracovnom trhu uplatňujú veľmi rozdielne postupy.

V **Belgicku** sa využívajú skôr regionálne regulačné rámce trhu práce než jeden celistvý národný prístup, preto tri rozdielne regióny (Flámsko, Valónsko a región Bruselu) vykonávajú svoje vlastné skúmanie trhu práce a vypracúvajú zoznamy nedostatkových povolání (viď nižšie). I keď jestvuje oficiálny test trhu práce, uplatňuje sa len vo veľmi obmedzených prípadoch. Aj v **Luxembursku** sa uplatňuje skúmanie trhu práce, ale len voči plateným pracovníkom. **Nemecko** skúmanie trhu práce ako také nevykonáva, vykonáva však **kontroly zamerané na zisťovanie prioritne nedostatkových povolání**. Vo **Švédsku** takýto systém vychádza z potrieb zamestnávateľa, a to pre všetky úrovne kvalifikácie; zásahy vlády majú obmedzený charakter, preto **Švédsko** vo všeobecnosti uplatňuje kvóty, zoznamy nedostatkových povolání, atď.

3.2 Najvýznamnejšie kategórie štátnych príslušníkov tretích krajín vyňatých spod tzv. skúmania trhu práce

V tých prípadoch (členských) krajín, ktoré uplatňujú skúmanie trhu práce, existuje viacero kategórií pracovníkov, ktorých možno vyňať spod tohto mechanizmu.

Tieto kategórie **členské krajiny medzi sebou vzájomne nezosúladujú**, a tak sú na celom území EÚ odlišné, pričom odrážajú špecifický vnútroštátny kontext a priority trhu práce. Z prieskumu členských krajín vyplýva, že výnimky sa predovšetkým týkajú týchto kategórií osôb v príslušných (členských) krajinách:

- **vysokokvalifikovaní pracovníci alebo špičkoví odborníci (Rakúsko, Belgicko, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Írsko, Taliansko, Lotyšsko, Luxembursko, Malta, Holandsko, Španielsko).** V **Spojenom kráľovstve** sa výnimky vzťahujú na niektoré kategórie vysokokvalifikovaných migrantov, ako napr. na podnikateľov a osoby s výnimočným talentom. Vo viac než polovici krajín, ktoré boli predmetom vzorky, sú **vysokokvalifikovaní pracovníci** vyňatí spod skúmania trhu práce (**Rakúsko, Belgicko, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Írsko, Taliansko, Lotyšsko, Luxembursko, Holandsko, Španielsko**).
- V niektorých členských krajinách sa vyššie zmienený prístup využíva spolu s inými vnútroštátnymi politikami v záujme napĺňania **špecifického cieľa: získať vysokokvalifikovaných a kvalifikovaných migrujúcich pracovníkov**⁵. Medzi takéto opatrenia patria: zrýchlené postupy, informačná kampaň, sponzoring zamestnávateľa a uvoľňovanie obmedzujúcich opatrení na trhu práce.
- Aj iné členské krajiny zahrnuté do prieskumu uplatňujú voči tejto kategórii pracovníkov skúmanie trhu práce (**Bulharsko, Cyprus, Malta, Poľsko, Litva, Slovenská republika, Švédsko a Spojené kráľovstvo**). V **Nórsku** sa na vysokokvalifikovaných pracovníkov vzťahuje skúmanie situácie na trhu práce až vtedy, ak dôjde k naplneniu kvóty stanovenej pre túto kategóriu pracovníkov.
- **Vnútro podnikové presuny (ICTs)** (napr. **Bulharsko, Cyprus, Fínsko, Francúzsko, Írsko, Taliansko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Malta, Holandsko, Poľsko, Slovenská republika, Španielsko a Spojené kráľovstvo**).
- **Pracovníci preložený na výkon práce na určitý čas do inej krajiny** (napr. **Cyprus, Estónsko, Fínsko, Taliansko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Poľsko, Slovenská republika a Španielsko**).

⁵ Štúdia EMN: Získavanie vysokokvalifikovaných a kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín do členských krajín EÚ.

⁴ The Migration Observatory, University of Oxford

- Osoby zastávajúce **vyššie riadiace funkcie** (napr. **Rakúsko, Belgicko, Bulharsko, Cyprus, Estónsko, Fínsko, Taliansko, Litva, Malta, Španielsko** a **Spojené kráľovstvo**).
- Profesionálni športovci (**Rakúsko, Belgicko, Bulharsko, Cyprus, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Írsko, Taliansko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Španielsko** a **Spojené kráľovstvo**).
- Pracovníci v oblasti **výskumu/vedy/umenia/kultúry**, niekedy pod podmienkou 'výnimočného talentu' (**Rakúsko, Bulharsko, Cyprus, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Taliansko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Holandsko, Slovenská republika, Švédsko** a **Spojené kráľovstvo**).
- Kategórie vyňaté spod **medzinárodných dohôd** s tretími krajinami (**Bulharsko, Česká republika, Estónsko, Francúzsko, Litva, Poľsko, Slovenská republika, Španielsko, Švédsko, Spojené kráľovstvo** a **Nórsko**).
- Štátni príslušníci tretích krajín s pôvodom v danej členskej krajine (**Bulharsko** a **Spojené kráľovstvo**).
- Duchovní a rehoľní pracovníci (**Rakúsko, Česká republika, Estónsko, Taliansko, Litva, Slovenská republika, Španielsko** a **Spojené kráľovstvo**).

Vyššie uvedené zoznamy nie sú úplné. Vo viac než polovici krajín, ktoré boli predmetom vzorky, sa skúmanie trhu práce uplatňuje aj vo vzťahu k **sezónnym pracovníkom**.

3.3 Ako sa skúmanie situácie na trhu práce uplatňuje v praxi?

Členské krajiny pri skúmaní situácie na trhu práce využívajú **rozičné metodické prístupy**. Vo väčšine prípadov sa skúmanie situácie na trhu práce vykonáva prostredníctvom overenia, že počas konkrétne vymedzeného obdobia nedokáže uvoľnenú pracovnú pozíciu obsadiť vhodný domáci kandidát/kandidát z EÚ.

Vo väčšine (členských) krajín si zamestnávateľ stanoví pre pracovné miesto kľúčové požiadavky a kvalifikačné predpoklady a tie oznámi príslušným úradom (napr. úradu verejných služieb zamestnanosti /PES/; národným/miestnym centráram zamestnanosti atď.). V niektorých (členských) krajinách platí, že sa musí stanoviť aj odmena za prácu (**Bulharsko, Cyprus, Maďarsko, Taliansko, Lotyšsko, Luxembursko, Holandsko, Poľsko, Slovenská republika, Spojené kráľovstvo** a **Nórsko**); v **Nórsku** sa musí konkretizovať plat počas celého obdobia výkonu práce.

Najbežnejšími prostriedkami inzercie sú národné, regionálne a miestne služby zamestnanosti. Vo viac než polovici členských krajín, ktoré boli zahrnuté do prieskumu, sa voľné pracovné pozície oznamujú aj prostredníctvom tlače, špecifických publikácií alebo iných verejných staníc (**Bulharsko, Cyprus, Fínsko, Írsko, Taliansko, Litva, Malta, Holandsko, Slovenská republika, Švédsko** a **Spojené kráľovstvo**). V **Bulharsku**, na **Cypre**, v **Estónsku**,

Fínsku, Francúzsku, Írsku, Maďarsku, Luxembursku, Holandsku, Poľsku a **Slovenskej republike** sa v záujme identifikovania vhodných kandidátov na príslušné pracovné miesto vyhľadáva aj v databáze uchádzačov o prácu a nezamestnaných osôb. V **Slovenskej republike** takýto proces zahŕňa aj vyhodnocovanie, či by domáci kandidát nebol po absolvovaní ďalšieho odborného vzdelávania na obsadenie príslušného pracovného miesta vhodnejšou osobou.

Pracovná inzercia prostredníctvom portálu EURES (portál pracovnej mobility v EÚ) je v mnohých členských krajinách bežnou praxou (napr. **Bulharsko, Cyprus, Fínsko, Írsko, Litva, Malta, Holandsko, Slovenská republika, Švédsko, Spojené kráľovstvo**).

Postupy, ktoré sa uplatňujú, sa navzájom – najmä ak ide o dobu trvania overovacieho procesu, či už prostredníctvom vonkajšej inzercie alebo porovnávaní interných databáz – odlišujú, pričom sa táto doba pohybuje v rozpätí od desiatich dní (**Švédsko**) až po tri mesiace (**Holandsko**). V niektorých členských krajinách musí test trhu práce vykonať priamo zamestnávateľ (**Bulharsko, Írsko, Lotyšsko, Malta, Holandsko, Švédsko** a **Spojené kráľovstvo**); v iných tak musí urobiť miestny alebo národný orgán/úrad (**Cyprus, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Maďarsko, Taliansko, Litva, Luxembursko, Poľsko, Slovenská republika** a **Nórsko**).

Výsledky skúmania situácie na trhu práce pomáhajú určiť, či možno alebo nemožno štátnemu príslušníkovi tretej krajiny udeliť pracovné povolenie. Vo väčšine členských krajín zamestnávateľ nemôže odmietnuť vhodne kvalifikovaného zamestnanca, ktorý pochádza z národného trhu práce/trhu práce EÚ a uprednostníť pred takýmto uchádzačom štátneho príslušníka tretej krajiny; výnimkou je adekvátne odôvodnenie zamestnávateľa. V **Lotyšsku** a **Švédsku** toto neplatí; v **Lotyšsku** nie je explicitne zakázané zamestnať štátneho príslušníka tretej krajiny, ak sa o miesto uchádza aj vhodne kvalifikovaný domáci kandidát. V niektorých členských krajinách, napr. vo **Fínsku**, sa štátny príslušník tretej krajiny, ktorý bol odmietnutý z dôvodu uprednostnenia občana z domácej krajiny alebo z EÚ, môže odvolať voči rozhodnutiu neudelíť mu pracovné povolenie. Vďaka uvedenému procesu skúmanie trhu práce prispieva k uplatňovaniu zásady „prednosti Únie“.

4. VYUŽÍVANIE ZOZNAMU NEDOSTATKOVÝCH POVOLANÍ

Členské krajiny zoznamy nedostatkových povolaní využívajú v procese identifikovania potrieb trhu práce v špecifických odvetviach hospodárstva. Z tých členských krajín, ktoré boli predmetom prieskumu, deväť takéto zoznamy vypracúva (**Rakúsko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Írsko, Litva, Malta, Poľsko, Španielsko** a **Spojené kráľovstvo**). Aj **Švédsko** zostavuje zoznamy nedostatkových povolaní, ale skôr len na účel vyhodnocovania a stanovenia budúceho trendu než na to, aby určilo, či má na voľné miesto zamestnávateľ prijať štátneho príslušníka tretej krajiny.

Aj v krajinách, ktoré disponujú zoznamom nedostatkových povolání, napr. vo **Fínsku** a v **Litve**, sa tiež využíva skúmanie situácie na trhu práce. Iné členské krajiny pristupujú k udeľovaniu výnimiek (napr. **Francúzsko, Malta a Poľsko**).

Zoznamy nedostatkových povolání sa zostavujú na základe informácií zozbieraných relevantnými národnými a regionálnymi orgánmi (**Fínsko, Francúzsko, Nemecko a Litva**), špecifickými expertnými komisiami (**Írsko**) alebo prostredníctvom diskusií so špecifickými kategóriami zamestnávateľov (**Malta**). V **Spojenom kráľovstve** vláde v tomto ohľade dáva odporúčania nezávislý Poradný výbor pre migráciu (MAC).

Kritériá, ktoré sa uplatňujú, sú v jednotlivých členských krajinách EÚ dosť odlišné; patrí sem: ponuka veľkého počtu pracovných pozícií v špecifickej oblasti (vyžadujúcej osobitnú zručnosť) vyznačujúcej sa slabým dopytom (napr. **Írsko**); ponuka pracovných pozícií, ktorých stupeň náročnosti vysoko prevyšuje stupeň kvalifikácie domácich občanov uchádzajúcich sa o prácu (napr. **Fínsko, Litva a Malta**); evidovanie ťažkostí pri obsadzovaní pracovného miesta, ak je voľné pracovné miesto neobsadené viac než tri mesiace (napr. **Litva**).

Počet pracovných kategórií zahrnutých do zoznamu nedostatkových povolání je v každom členskom štáte odlišný. Z informácií, ktoré sú k dispozícii, v roku 2013 sa takéto údaje pohybovali od 5 v **Litve** po 76 v **Írsku**. Kým informácie porovnávajúce situáciu s rokom 2008 mali v roku 2013 obmedzený charakter, vo **Francúzsku**⁶ sa za takéto obdobie počet povolání nezmenil, kým v **Litve** číselné údaje mali zostupný charakter, zo 60 na iba 5. V **Spojenom kráľovstve** údaje mali vzostupnú tendenciu, keďže došlo k zvýšeniu z 27 na 32, i keď sa počet pracovných pozícií, ktoré boli v zozname zastúpené, za monitorované obdobie znížil zo 700 000 na 180 000.

Ako možno očakávať, pracovné oblasti, ktoré členské štáty zaraďujú na svoje zoznamy nedostatkových povolání, poukazujú na výrazné odchýlky vzhľadom na národné rozdiely v jednotlivých členských krajinách. Bez ohľadu na uvedené však možno identifikovať niektoré skupiny povolání dominujúce na zoznamoch nedostatkových povolání poskytnutých členskými krajinami. Medzi tieto patria:

- zdravotníctvo (napr. **Fínsko, Nemecko, Írsko, Malta a Spojené kráľovstvo**);
- zdravotní ošetrovatelia (napr. **Rakúsko, Fínsko, Nemecko a Malta**);
- účtovníci (napr. **Fínsko, Francúzsko a Írsko**);
- analytici / experti v oblasti IT (napr. **Francúzsko, Nemecko, Írsko a Malta**);
- pracovníci v stavebníctve (**Rakúsko, Francúzsko, Litva a Malta**);
- stavební inžinieri (**Rakúsko, Francúzsko, Nemecko a Írsko**);

- prírodovedci (**Nemecko a Írsko**) a;
- šéfkuchári (**Litva a Spojené kráľovstvo**).

Medzi ďalšie oblasti identifikované ako nedostatkové povolania boli zahrnuté: dozorcovia, pracovníci v oblasti sociálnych služieb a obchodní zástupcovia/telefónni predajcovia (**Fínsko**), učitelia v osobitných vzdelávacích inštitúciách a v materských školách (**Fínsko**); učitelia poddimenzovaných predmetov ako napr. matematika, fyzika a chémia (**Spojené kráľovstvo**); technickí manažéri (**Francúzsko**); matematici (**Nemecko**), vodiči nákladných vozidiel na diaľkových linkách (**Litva**); herný priemysel/manažéri a vyššie riadiace funkcie zaradené do zoznamu nedostatkových povolání (**Malta**); špecialisti v oblasti lodnej obchodnej prepravy, športoví tréneri a profesionálni atléti (**Španielsko**). **Írsko** identifikovalo ako nedostatkové niektoré špecifické oblasti vyžadujúce osobitné zručnosti.

Takéto zoznamy sa zvyknú pravidelne kontrolovať a aktualizovať v závislosti od potrieb trhu práce, a to v intervaloch od 6 mesiacov (napr. **Írsko, Litva**) do 3 rokov (**Fínsko**).

Vo všeobecnosti podmienky vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín **nie sú jednoduchšie**, ak takíto pracovníci podávajú žiadosť o prijatie do zamestnania v nedostatkovom povolaní. Z členských štátov, ktoré boli predmetom prieskumu, sa uvedené potvrdilo iba v prípade **Írska** (od júla 2013) a **Spojeného kráľovstva**. V **Írsku** sa pilotne udeľuje "Povolenie na účel pracovného pohovoru v oblasti vysokokvalifikovanej pracovnej pozície", čo umožňuje pracovníkom z tretej krajiny udeliť povolenie na obmedzené časové obdobie (v dĺžke až 90 dní odo dňa príchodu), ak títo boli pozvaní na pracovný pohovor ohľadom miesta zaradeného medzi nedostatkové vysokokvalifikované povolania. Počas tohto obdobia úspešní uchádzači môžu zároveň požiadať o vydanie pracovného povolenia a počkať si na výsledok celého procesu na území krajiny. V **Spojenom kráľovstve** sú migrujúci pracovníci v nedostatkových povolaniach uprednostňovaní pri obsadzovaní pracovných miest s ročnou kvótou.

Uchádzať sa o pracovnú pozíciu v nedostatkovom povolaní však môže mať za následok, že v niektorých členských krajinách sa uplatní výnimka z vykonania tzv. skúmania situácie na trhu práce (napr. **Rakúsko, Francúzsko, Írsko** (pri niektorých povolaniach), **Malta, Poľsko, Španielsko a Spojené kráľovstvo**). V **Holandsku** pri zamestnávaní vysokokvalifikovaných migrantov platí predpis, ktorý zamestnávateľov prijímajúcich takýchto pracovníkov oslobodzuje od povinnosti získať pre nich pracovné povolenie (povolenie na pobyt sa však naďalej vyžaduje). Popri jednoduchšom vstupe na územie krajiny môžu niektoré členské krajiny uľahčiť samotný pobyt: v **Litve** napr. možno pracovné povolenie obnoviť počas pobytu v krajine a zároveň sa dá predĺžiť aj maximálna doba pobytu.

⁶ Nariadením z 11. augusta 2011 sa stanovil zoznam 14 povolání, ktoré sú prístupné štátnym príslušníkom tretích krajín. Toto nariadenie však bolo zrušené rozhodnutím Štátnej rady z 26. decembra 2012. Tým sa obnovila platnosť predchádzajúceho nariadenia z 18. januára 2008, ktoré stanovovalo regionálne zoznamy nedostatkových povolání pre štátnych príslušníkov tretích krajín (30 povolání vrátane šiestich na národnej úrovni).

V súvislosti s vyššie uvedenými nástrojmi členské krajiny môžu pri riadení a regulovaní pracovnej migrácie z tretích krajín uplatňovať kvóty (podrobnejšie informácie viď v EMN Informe z r. 2013 pod názvom Uplatňovanie kvót v členských krajinách EÚ).

5. ZHRNUTIE A ZÁVERY

Spôsoby, akými členské krajiny používajú nástroje, ako napr. skúmanie situácie na trhu práce, zoznamy nedostatkových povolaní a stanovovanie kvót, predstavujú vysoko špecifické faktory charakteristické pre danú členskú krajinu a odrážajú národné priority a postupy. Miera, do akej tieto opatrenia účinne riešia problém dopytu na trhu práce prostredníctvom migrácie, a ponaučenia, ktoré z nich vyplývajú a o ktoré sa možno podeliť, by mohli prispieť k lepšiemu pochopeniu potenciálu týchto nástrojov uplatňovaných v širokej škále povolaní.

6. ĎALŠIE INFORMÁCIE

Podrobnejšie informácie o tomto informačnom letáku EMN a/alebo o akýchkoľvek iných aspektoch činnosti EMN možno získať na: HOME-EMN@ec.europa.eu