

PRACOVNÁ MIGRÁCIA V EURÓPSKEJ ÚNII – HĽADANIE VHODNÉHO SCENÁRA PRE JEJ RIADENIE

Mária KAČÍRKOVÁ

LABOUR MIGRATION IN THE EUROPEAN UNION – FINDING A SUITABLE SCENARIO FOR ITS MANAGEMENT



Motivation - Education - Trust - Environment - Safety 2020

ABSTRAKT

V celosvetovej súťaži o talentovaných pracovníkov hrá Európska únia menšiu úlohu ako napríklad Spojené štáty americké, ktoré sú pre vysokokvalifikovaných migrantov príťažlivejšie. Pri pracovnej migrácii existuje celý rad prekážok a bariér, ktoré komplikujú potenciálnym migrantom získať prácu v zahraničí. Príspevok má za cieľ predstaviť model vyjadrujúci záujem o riadenú pracovnú migráciu, ktorý bol prijatý na Novom Zélande, v Austrálii a Kanade. Po vyhodnotení uvedeného modelu používaného na riadenie kvalifikovanej migrácie zväžiť jeho možnosti pre zasadenie do európskeho kontextu.

KPúčové slová: pracovná migrácia, nábor, bariéry, sprostredkovateľské nástroje

ABSTRACT

In the global competition for talented workers, the European Union plays a smaller role than, for example, the United States of America, which is more attractive to highly skilled migrants. There are a number of obstacles and barriers to labour migration that make it difficult for potential migrants to work abroad. The paper aims to present a model of interest in managed labour migration adopted in New Zealand, Australia and Canada. After evaluating the model used to manage qualified migration, consider its options for European context.

Key words: labour migration, recruitment, barriers, mediation tools

JEL Classification: F22, J61, O15

ÚVOD

Pracovná migrácia kvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín zaostáva v Európskej únii pod svojím potenciálom napriek tomu, že v mnohých členských štátoch pretrváva dopyt po zručnostiach a kvalifikácii. Medzinárodný proces hľadania zamestnania a cezhraničný presun ľudského kapitálu obmedzujú existujúce informačné bariéry a náklady. Medzi najväčšie prekážky v medzinárodnom zamestnávaní patria obmedzenia v uznávaní zahraničných kvalifikácií, nedostatočné jazykové znalosti a kultúrne rozdiely, neznalosť migračných a administratívnych postupov súvisiacich s migráciou a problémové regulácie.

Potenciálni migranti, ktorí hľadajú zamestnanie v zahraničí, podobne aj firmy zvyčajne využívajú súkromné sprostredkovacie kanály a vytvorené siete, ktoré vyplňajú medzery v medzinárodnom náboře. Avšak nie všetky existujúce platformy (verejné i súkromné) sú vhodné

a schopné zabezpečiť plynulé vyhľadávanie zamestnania pre široké spektrum profilov zručností a pre rôznych zamestnávateľov. Z tohto dôvodu bol pre analýzu navrhnutý fungujúci a už osvedčený model niektorých krajín.

MODEL VYJADRENIA ZÁUJMU RIADENEJ MIGRÁCIE

Novou inováciou v oblasti riadenia migrácie kvalifikovaných pracovných síl je model riadenej migrácie – The Expression of Interest (EoI). Prvýkrát bol zavedený na Novom Zélande v roku 2004 a neskôr prijatý v Austrálii (2014) a v Kanade (2015)[6]. Tieto tri krajiny používajú spoločný aktívny a dlhodobý riadiaci prístup k ekonomickej migrácii, pomocou ktorého riešia nielen dočasný, ale aj dlhodobý nedostatok pracovných síl a zlepšenie demografickej štruktúry krajiny. Pri navrhovaní príslušných politík v oblasti kvalifikovanej migrácie majú tiež dlhoročnú tradíciu spolupráce.

Model vyjadrenia záujmu riadenej migrácie bol zavedený s cieľom jednak znížiť počet nevybavených migračných žiadostí v ponúkaných programoch trvalej migrácie za prácou, ako aj zlepšiť výber požiadaviek na zručnosti. Komplexný model riadenej migrácie využíva fázu pred aplikáciou, v ktorej potencionálni migranti prejavia záujem o rôzne migračné programy. Uchádzači, ktorí splnia konkrétne podmienky, sú prijatí do skupiny (fondu), v ktorej sú zoradení podľa viacerých kritérií. Vyjadrenia záujmu o migráciu sa pravidelne vyhodnocujú podľa poradia a až potom si uchádzači môžu podať žiadosť o vízum pre daný migračný program. Postup výberového konania v EoI umožňuje dynamické preferovanie najpotrebnejších uchádzačov podľa rôznych kritérií, napríklad tých, ktorí majú pracovnú ponuku alebo uspokojujú určité potreby pracovného trhu.

V roku 2015 bol model riadenej migrácie použitý na prijatie 87 % stálych ekonomických migrantov na Novom Zélande a 53 % v Austrálii. V Kanade bol prostredníctvom EoI v roku 2016 udelený trvalý pobyt 89 500 migrantom. Dostupné údaje naznačujú, že model riadenej migrácie je prínosom pri skracovaní času spracovania údajov bez zvyšovania nákladov a pravdepodobne sa zlepšila aj zamestnateľnosť potencionálnych kvalifikovaných pracovníkov [6]. Avšak model riadenej migrácie a systémy s ním spojené sa líšia svojou zložitosťou a komplikovanosťou, počtom a typom podporovaných programov, metódami výberu pracovných migrantov do skupiny, navrhovanými bodovacími systémami a tiež stupňom dôležitosti sponzorovania zamestnávateľmi.

Skúsenosti z uvedených troch krajín preukazujú, že model riadenej migrácie je kompatibilný v súčinnosti s viacerými metódami a kategóriami výberu a umožňuje kľúčový výber navrhovaných postupov, ku ktorým patria rôzne typy podporovaných migračných programov, rozsah predbežného preverovania kvalifikovaných predpokladov pre zaradenie do skupiny, výber bodovacieho systému, váha sponzorstva, spôsob prepojenia platforiem na porovnávanie pracovných miest a rozsah prístupu zamestnávateľov k danej skupine potencionálnych pracovníkov. Súčasný model (systém) riadenej migrácie je zameraný na kvalifikovanú pracovnú migráciu a v budúcnosti sa môže rozšíriť aj na ďalšie typy programov.

SCENÁRE MODELU EOIA ICH PRISPÔBENIESA EURÓPSKEMU KONTEXTU

Európska únia a jej členské štáty uznávajú potencionálne výhody zahraničných kvalifikovaných pracovníkov a snažia sa ich získať na svoj pracovný trh [2]. Avšak rovnaké uplatňovanie pôvodného modelu pre európsku riadenú migráciu by nebolo možné jednak z ústavných, ako aj kontextových dôvodov. V Európskej únii je vydávanie pracovných povolení v právomoci jednotlivých členských štátov, ktoré majú výhradné právo vymedziť počet pracovných migrantov pre svoj pracovný trh. Členské krajiny Európskej únie nemajú vo svojich právnych predpisoch zakomponovanú možnosť udeliť okamžitý trvalý pobyt, ako je to možné v prípade modelu EoI. Priame uplatňovanie modelu riadenej migrácie pre EÚ by ani nebolo užitočné, nakoľko v súčasnosti pretrváva veľký záujem kvalifikovaných pracovníkov o vstup na európsky pracovný trh [3, 5]. Pri modifikácii určitých prvkov by bol model EoI aplikovateľný aj pre európske pomery a mohol by zlepšiť výkonnosť európskeho systému pracovnej migrácie. Pre prispôbenie sa modelu riadenej migrácie európskym podmienkam bolo vypracovaných niekoľko scenárov [6], ktoré sa líšili ako

z hľadiska svojich možností uplatniť existujúci právny rámec, tak aj z hľadiska zdrojov a politik viažucich sa k pracovnej migrácii.

a/ základný scenár – predstavuje vytvorenie súboru vysokokvalifikovaných pracovných migrantov v celej EÚ, ktorý by slúžil existujúcim schémam migrácie kvalifikovaných pracovných síl (európskych alebo národných). Prístup do skupiny by bol podmienený základnými podmienkami a migračnými požiadavkami, napríklad štandardnými kvalifikačnými požiadavkami súčasnej modrej karty EÚ. V záujme zlepšenia medzinárodných príležitostí spojených s hľadaním zamestnania by mohla skupina fungovať buď ako platforma na prispôsobenie sa zamestnaniu, alebo by sa podobná platforma vytvorila popri skupine s podobnými vstupnými kritériami. Uchádzači, ktorí by dostali pracovnú ponuku, by získali oprávnenie podať si žiadosť o povolenie na základe národnej migračnej schémy. Realizácia takéhoto základného scenára by si nevyžadovala zmeny v európskom systéme legálnej migrácie. Bola by však podmienená vytvorením komplexnej a nákladnej infraštruktúry vrátane vytvorenia celkového riadiaceho orgánu zodpovedného za projektovanie a dohľad migrácie. Ďalšie samostatné orgány by boli potrebné na jazykovú kontrolu a vzdelávanie, k tomu akreditácia zamestnávateľa a riadiace centrum. Pri rozšírenom súbore talentovaných uchádzačov by bolo potrebné zapojiť do migračného procesu aj potencionálnych zamestnávateľov.

b/ druhý scenár – je vylepšenou verziou základného scenára a zameral by sa na jeden alebo viac samostatných cieľových sektorov, v ktorých by bolo možné akceptovať akademické vzdelanie (formálne alebo na úrovni celého odvetvia) v celej EÚ. V rámci tohto scenára by bolo možné zlepšiť predbežnú kontrolu (testovanie) overovania kvalifikácie, resp. jej eventuálne porovnanie v rámci vnútornej mobility EÚ. Tento scenár by tiež umožňoval zhromažďovať dopyt na základe jednotných kritérií a vytvoriť zoznamy kandidátov, ktorí by sa zoradili a vybrali podľa voliteľného bodového výberu. Niektoré odvetvia s rovnakými požiadavkami na zručnosti alebo s naliehavým nedostatkom pracovníkov by mali dôvod na vypracovanie pilotného scenára, najmä tam, kde zamestnávateľ a priemysel už aktívne vyhľadávajú pracovníkov s potrebnými zručnosťami na medzinárodnom trhu. Môže to byť napríklad sektor informačných technológií, kde prístup k praxi nie je regulovaný profesionálnym orgánom a kde sú kvalifikačné požiadavky prakticky medzinárodné. Sektor zdravotníctva by mohol profitovať z vytvorenia samostatnej skupiny zdravotníkov a vypracovať mechanizmus pre migráciu kvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín. Vyžadovalo by si to však dohodu medzi členskými krajinami a ich príslušnými regulačnými orgánmi o vzájomnom uznávaní kvalifikácie v každom členskom štáte. Tento scenár by sa mohol rozšíriť o vzdelávaciu zložku. Pre konkrétne sektory, ktoré potrebujú zahraničných pracovníkov, by sa potencionálni pracovní migranti mohli vzdelávať vo vytvorenom rezervnom fonde na základe certifikovaných učebných plánov.

c/ tretí scenár – je komplexnejšou špecifickou schémou, ktorý by prístup k legálnej migrácii v rámci EÚ umožňoval na základe dopytu alebo ponuky iba prostredníctvom modelu EoI. Prístup do skupiny potencionálnych migrantov by bol na základe dosiahnutej kvalifikácie pre konkrétny typ povolania. Podľa tohto scenára by prijatie do skupiny vyžadovalo splnenie kritérií spôsobilosti na uznávanie zahraničných kvalifikácií a ak by bola kvalifikácia použiteľná, nasledovala by pred-certifikácia ďalších kritérií spôsobilosti, ktorú by preveril ústredný orgán na úrovni EÚ. Tento scenár by umožnil rýchle a zjednodušené prijatie zahraničných pracovníkov. Referenčným migračným kanálom pre tretí scenár je existujúci systém modrej karty EÚ. V rámci procesu kontroly by sa zaviedli zmeny a doplnky, ktoré by podmienili vydanie modrej karty na základe selekcie modelu riadenej migrácie. Rozšíril by sa o nové povolenia na hľadanie zamestnania v rámci celej EÚ a zahrňoval by existujúci model EoI založený na ponuke. Udelenie povolenia by si vyžadovalo konsenzus členských štátov v úprave systému pracovnej migrácie EÚ, ktorý by sa však v blízkej budúcnosti pravdepodobne nedosiahol. Variantom tretieho scenára, ktorý by si vyžadoval malú úpravu, by bola možnosť využiť krátkodobé alebo dlhodobé vízum na vytvorenie migračného toku založeného na ponuke vysokokvalifikovaných potencionálnych pracovníkov prijatých do rezervného fondu potencionálnych pracovníkov pre celú EÚ. Ústredný orgán na úrovni EÚ by vydával výzvy na

predloženie žiadostí vybraných kandidátov a získané vízum by umožňovalo držiteľom hľadať si prácu v ktoromkoľvek členskom štáte.

Podľa existujúceho modelu riadenej migrácie je najbližšie k mechanizmu riadenia migrácie v Európskej únii tretí scenár a jeho vízový variant. Vzhľadom na zložitosť právneho rámca EÚ v oblasti legálnej migrácie a úrovni záujmu členských štátov, sa prvý scenár a neregulovaná verzia povolaní druhého scenára javia ako najrealistickejšie v strednodobom horizonte, pretože nezahŕňujú hlavné zmeny v legislatíve a migračných politikách. Samostatným nástrojom modelu riadenej migrácie pri hľadaní zamestnania a udelení víza by sa mohol stať osobný kontakt medzi kvalifikovaným kandidátom na migráciu a potencionálnym zamestnávateľom. Mnohé z prvkov modelu EoI boli vyvinuté na národnej úrovni, v ktorej je zabezpečená prenosnosť kvalifikácií, avšak v prípade implementácie modelu riadenej migrácie by bola podmienená prenosnosťou kvalifikácie v celej EÚ.

V súčasnosti existuje rozdiel medzi občanmi Európskej únie a štátnymi príslušníkmi z tretích krajín. Podľa smernice EÚ o odborných kvalifikáciách občania EÚ vo väčšine prípadov získavajú automatické uznanie kvalifikácií získaných v jednej členskej krajine aj v iných členských štátoch, zatiaľ čo občanom z tretích krajín sa kvalifikácie uznávajú po troch rokoch praxe a za určitých podmienok. Naopak, štátni príslušníci tretích krajín, ktorí získali uznanie kvalifikácie tretích krajín alebo EÚ v jednom členskom štáte a ktorí následne chcú pracovať v rôznych členských krajinách, musia získať uznanie kvalifikácie v každom členskom štáte. Keďže postupy uznávania kvalifikácie sú často náročné a komplikované, nedostatočná prenosnosť rozhodnutí o uznávaní kvalifikácií pre štátnych príslušníkov tretích krajín v celej EÚ výrazne obmedzuje mobilitu medzinárodných talentov na vnútornom trhu EÚ.

BARIÉRY PRACOVNEJ MIGRÁCIE A SPROSTREDKOVACIE NÁSTROJE

Pri výbere ekonomických migrantov zohráva významnú úlohu kvalita ľudského kapitálu. Schéma migrácie pracovného kapitálu, rozšírená v 90. rokoch 20. storočia a začiatkom 21. st., kladie dôraz na výber prisťahovalcov s kvalifikáciou a zručnosťami, s ktorými sa v dlhodobom horizonte uplatnia v súťaži o zamestnanie v znalostnej spoločnosti [1]. Dôvodom riadenia pracovnej migrácie je výber a získavanie zahraničných pracovníkov schopných pozitívne prispieť k ekonomickému rozvoju prijímajúcej krajiny. Môžeme ho definovať ako kapacitu na doplnenie miestnej pracovnej sily vyplnením kvalitatívneho alebo kvantitatívneho nedostatku pracovných síl alebo všeobecnejšie, ako schopnosť priniesť zručnosti, ktoré generujú pridanú hodnotu pre ekonomiku [6]. Podpora rozvoja ekonomiky prostredníctvom úspešnej integrácie migrantov do hostiteľskej spoločnosti je kľúčovým cieľom migračnej politiky.

Vzhľadom na pomerne slabé výsledky ekonomickej migrácie, keď sú pracovní migranti prijímaní iba na základe svojej kvalifikácie, sa v posledných desaťročiach začal klásť dôraz na pracovnú ponuku aj v systémoch pracovnej migrácie prijímajúcich krajín. Opúšťa sa od výhradne ponukovo orientovaných modelov a vytvárajú sa nové, zmiešané modely.

Bariéry pracovnej migrácie

Zabezpečenie práce v zahraničí nie je jednoduché, najmä v súvislosti s informačnými bariérami a nedostatkami, s ktorými sa musia v medzinárodnom zosúladení zamestnania vyrovnávať migranti i firmy [3]. K hlavným bariéram medzinárodného sprostredkovania zamestnania patria:

a/ jazykové bariéry – pri nedostatočnej znalosti jazyka prijímajúcej krajiny je proces začlenenia sa migranta ťažší najmä pri začiatkových kontaktoch. Získavanie informácií a dohody o podmienkach zamestnania sú pre obidve strany únavnejšie, môžu vzniknúť rôzne nedorozumenia, sklamanie, prípadne až zrušenie kontraktu. Nezanedbateľnou prekážkou je vznik dodatočných nákladov pri príprave žiadostí, popisoch pracovných pozícií, prekladoch úradných dokumentov a pod.

b/ informačné prekážky – zhromažďovanie informácií o dostupných kandidátoch a ich prijímanie je zložitejšie v prípade medzinárodného náboru v porovnaní s miestnym pracovným trhom. Pri zamestnávaní pracovníkov zo zahraničia zamestnávateľia musia mať informácie o postupoch pracovnej migrácie, ich dĺžke, nákladoch, rôznych povinnostiach zamestnávateľov, o pravidlách o mzdách, pracovných podmienkach atď. Taktiež pracovní migranti si ťažšie získavajú informácie o pracovných príležitostiach, stratégiách hľadania práce, dostupných migračných schémach a ich predpisoch, pracovných podmienkach, podmienkach pre rodinných príslušníkov. Ďalšou záťažou môže byť získanie informácií o porovnateľnosti domácej a zahraničnej kvalifikácie, postup pri uznávaní a udeľovaní licencií a pod.

c/ obmedzený prístup k sieťam – nábor a prijímanie pracovníkov často uľahčujú lokálne siete, či už formálne alebo neformálne (rodina, priatelia, kolegovia, klienti, partneri atď.). Potencionálni migranti môžu mať obmedzený, prípadne žiadny prístup do týchto sietí, čím prichádzajú o spojovací kanál. Podobne je to obmedzenie aj pre zamestnávateľov pri získavaní dôveryhodných informácií o zahraničných pracovníkoch. Nedostatok lokálnych sietí môžu čiastočne kompenzovať etnické siete alebo diaspóry.

d/ obmedzená príležitosť na osobné rozhovory pred prijatím do zamestnania – na strane kandidátov z tretích krajín geografická vzdialenosť a obmedzenia medzinárodnej mobility môžu pre nich znamenať absolvovanie cesty na veľkú vzdialenosť kvôli pohovoru, prípadne investovanie financií do žiadosti o vízum; obdobne aj u zamestnávateľov môžu uvedené prvky odrádzať zamestnávateľov od pozývania zahraničných uchádzačov na rozhovor. Rozhovory prostredníctvom videokonferencie riešia tento problém iba čiastočne, pretože zvyhodňuje kandidátov, ktorí sa môžu osobne prezentovať.

e/ zatažujúce a nepredvídateľné migračné postupy – príliš prísne migračné predpisy a nepredvídateľnosť patria medzi najväčšie prekážky náboru pracovníkov do zahraničia. V závislosti od úrovne efektívnosti, otvorenosti, transparentnosti a predvídateľnosti systému pracovnej migrácie v danej krajine potencionalni kandidáti a zamestnávateľia čelia väčšej alebo menšej neistote týkajúcej sa príležitostí pri uchádzaní sa o prácu, časovania podávania prihlášok, vydávania požadovaných dokumentov a povolení, ako aj nákladov spojených s týmito postupmi.

f/ vyššie náklady – získavanie informácií spojených s medzinárodným sprostredkovaním práce či už priamo alebo prostredníctvom konzultantov a agentúr sa premietajú do dodatočných nákladov pre zamestnávateľov i migrantov. Aj v prípade, keď je na lokálnom trhu nedostatok pracovných síl alebo potrebných zručností, v súvislosti s vysokými nákladmi si firmy môžu zvoliť alternatívy, ktoré nie sú optimálne (zvýšenie pracovnej záťaže súčasných pracovníkov, prijímanie pracovníkov nedostatočne spôsobilých vykonávať danú prácu, odmietnutie rozširovania firmy alebo zahraničných pracovníkov). Podobne sa migranti, pre ktorých je medzinárodné sprostredkovanie zamestnania prostredníctvom legálnych migračných kanálov nedostupné, môžu rozhodnúť pre alternatívne cesty vrátane nelegálnej migrácie.

g/ interkultúrne rozdiely, diskriminácia, premiestnenie rodiny, prevod sociálneho zabezpečenia – rozdiely medzi jednotlivými krajinami v pracovných kultúrach a očakávané správanie sa môžu viesť k nedorozumeniam, ktoré komplikujú proces hľadania zamestnania alebo ho ukončujú. Proces zamestnávania môže byť sťažený alebo narušený v prípade, ak zamestnávateľia majú predsudky o správaní sa a výkone kandidáta na základe krajiny pôvodu, etnicity, náboženstva alebo farby pleti. Uchádzači môžu mať tiež predsudky týkajúce sa mentality alebo pracovných podmienok u zahraničného zamestnávateľa. V kontexte s presunutím rodiny za hranice môžu vzniknúť problémy pri predpisoch o pobyte a pracovných povoleniach pre rodinných príslušníkov, s primeraným bývaním, prechodom detí do iného školského systému atď. Aj prevod sociálneho zabezpečenia sprevádzajú obmedzenia a môžu sa vyskytnúť zdĺhavé administratívne procesy, aj keď medzi niektorými krajinami OECD bola dohodnutá určitá miera prevoditeľnosti.

Sprostredkovacie nástroje

Bariéry spojené s medzinárodným hľadaním zamestnania môžu zmierniť sprostredkovacie nástroje, orientujúce sa na pracovné ponuky. Spojenie obidvoch strán záujmu, teda záujem o prácu v zahraničí alebo o pracovníka zo zahraničia, umožňujú špecializované trhy s pracovnými ponukami. Pre obidve strany sú užitočné a odstraňujú viaceré prekážky. Skúsení sprostredkovatelia poskytujú svojim klientom prístup k sieťam, umožňujú komunikovať vo viacerých jazykoch a preklenúť jazykové a geografické vzdialenosti aj prostredníctvom partnerských organizácií v zahraničí. Pri hľadaní práce v zahraničí medzi najdôležitejšie sprostredkovateľské formy patria:

a/ on-line pracovné platformy a portály – v posledných rokoch majú pri hľadaní pracovných príležitostí (ponuky i dopytu) veľký úspech. Sú otvorenými vyhľadávacími nástrojmi, ktoré spájajú používateľov s webovými stránkami spoločností alebo štruktúrovanými platformami a umožňujú zamestnávateľom a uchádzačom o zamestnanie bezplatne hľadať vhodné ponuky z celého sveta. Keďže sa môžu používať vo viacerých jazykoch, pomáhajú tiež prekonávať jazykové bariéry.

b/ veľtrhy s pracovnými ponukami – sú tradičným nástrojom na zníženie bariér v zamestnávaní a ich výhodou je osobné stretnutie zamestnávateľa s uchádzačom o prácu. Môžu ich organizovať verejné orgány, súkromní účastníci (priemyselné odvetvie, súkromná náborová agentúra) alebo ich kombinácia, napríklad veľtrh práce pre absolventov verejných univerzít organizovaný v spolupráci so súkromnými firmami. Medzinárodné veľtrhy práce sú nákladné a administratívne náročné, ak obsahujú povolenie pre zahraničných pracovníkov vycestovať na miesto konania podujatia. Preto sú zriedkavejšie a zahŕňajú oveľa menší počet voľných pracovných miest a profilov ako on-line portály a platformy.

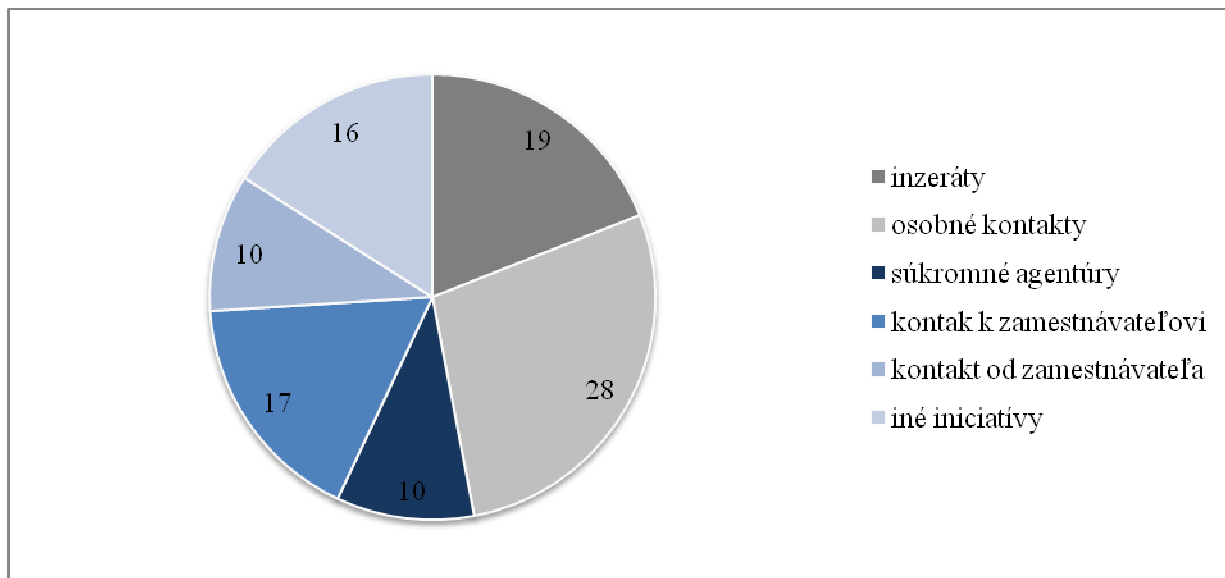
c/ neformálne siete a väzby na diaspóru – sú dôležitým sprostredkovateľským nástrojom na pracovnom trhu. Skúsenosti z literatúry [7] preukazujú, že zamestnávatelia prijímajú migrujúcich pracovníkov častejšie prostredníctvom neformálnych kanálov, čím saznížuje riziko nepriaznivého výberu, nakoľko schopnosť pracovníkov, zvlášť s nízkou kvalifikáciou, je ťažko posúdiť iba na základe vyplneného dokladu. Pri osobnom prístupe sa za pracovníka môže zaručiť dôveryhodný zamestnanec alebo profesionálny partner.

d/ súkromné personálne agentúry a imigrační konzultanti – súkromný sektor ponúka širokú škálu služieb na podporu získania medzinárodných pracovníkov, a to od cielenej pomoci s prístahovaleckou agendou až po kompletne služby doplnkového vzdelávania, umiestnenia do zamestnania i ubytovania. Vďaka súkromnej podpore je tento postup menej časovo náročný pre zamestnávateľov, ktorí si pri prijímaní pracovníkov objednávajú externé služby, čím sa zodpovednosť za vysielaného kandidáta presúva na tretie subjekty, ktoré si účtujú poplatky za prebratie rizika a neistoty.

Najčastejším spôsobom hľadania zamestnania v Európe medzi migrantmi z krajín mimo Európskej únie boli osobné kontakty prostredníctvom príbuzných, priateľov alebo známych. Metódy hľadania zamestnania v Európskej únii a ich zastúpenie prezentuje graf 1.

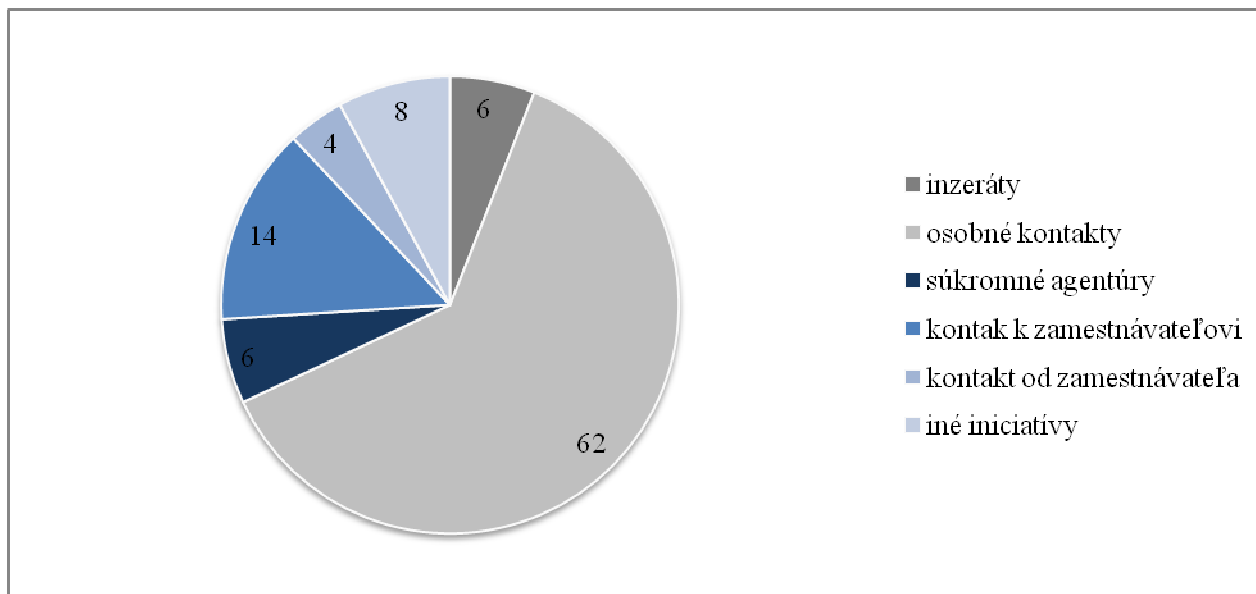
Graf 1 -Metódy hľadania súčasného zamestnania migrantmi z krajín mimo EÚ, 2014
 (pracujúci migranti vo veku 15 – 64 rokov)

1. 1/ Vysokokvalifikovaní migranti (%)



Prameň: OECD, 2019.

1. 2/ Migranti so stredným alebo nízkym vzdelaním (%)



Prameň: OECD, 2019.

Graf 1 prezentuje, že 28 % vysokokvalifikovaných migrantov z krajín mimo EÚ a viac ako 60 % migrantov so stredným alebo nízkym vzdelaním si našlo súčasné zamestnanie prostredníctvom osobných kontaktov. Využívanie súkromnej agentúry je taktiež dôležitou metódou hľadania zamestnania pre vysoko vzdelaných migrantov, čo naznačuje 10 % v porovnaní so 6 % u osôb so stredným alebo nízkym vzdelaním. Súkromné agentúry teda zohrávajú dôležitejšiu funkciu ako ostatní

formálni sprostredkovatelia, najmä verejné služby zamestnanosti alebo vzdelávacie inštitúcie. Celkovo si takmer polovica (48 %) vysokokvalifikovaných pracovných migrantov z krajín mimo Európskej únie našla prácu sprostredkovaním rodiny, priateľov, súkromných agentúr, verejných služieb zamestnanosti alebo vzdelávacích inštitúcií. U osôb so stredným alebo nízkym vzdelaním tieto metódy využili tri štvrtiny (74 %) pracovných migrantov.

ZÁVER

Politika pracovnej migrácie sa neustále vyvíja, pretože sa snaží riešiť viaceré a niekedy konkurenčné ciele. Ekonomická migrácia sa v krajinách OECD používa na uspokojenie krátkodobých, strednodobých i dlhodobých potrieb pracovnej sily a zručností, na podporu priemyselnej politik, dosiahnutie demografických a ďalších konkrétnych cieľov. V rámci tohto vývoja sa objavili nové metódy riadenia pracovnej migrácie.

Jedným z dôležitých a inovovaných systémov je model vyjadrenia záujmu, v ktorom proces podávania žiadostí pozostáva z dvoch krokov. Prvým je vytvorenie súboru vhodných kandidátov prejavujúcich záujem o migráciu do konkrétnej krajiny určenia a ak spĺňajú určité kritériá, sú v druhom kroku vybraní z tohto súboru, zaradení do skupiny a postupne dostávajú pozvánku na prihlášku do konkrétneho migračného programu. Táto inovovaná metóda riadenia pracovnej migrácie bola prvý raz zavedená na Novom Zélande v roku 2004 a neskôr prijatá v Austrálii a v Kanade. Jej úlohou bolo reagovať na dva spoločné ciele: zlepšiť riadenie nadmernej ponuky migrantov a zlepšiť porovnávanie pracovných miest. Model riadenej migrácie nie je špecifickým programom, ale je to model interpretovaný niekoľkými spôsobmi v rôznych krajinách jeho aplikácie. Je nástrojom na riadenie migrácie, zlepšenie efektívnosti výberového konania i samotného výberu pracovníkov. Predstavuje metódu, ktorá znižuje počet nevybavených žiadostí, umožňuje selektívny a flexibilný výberový proces. Pri určitých úpravách by bola aplikovateľná aj v podmienkach Európskej únie, ako naznačujú tri vypracované scenáre.

PodĎakovanie [zaradenie príspevku]

Príspevok vznikol v rámci projektu VEGA č. 2/0138/18 „Atraktivita krajiny a veľkých miest z hľadiska mobility talentov“.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

- [1] BONIKOWSKA, A., HOU, F., G. PICOT, G., 2015: Which Human Capital Characteristics Best Predict the Earnings of Economic Immigrants? *Analytical Studies Branch Research Paper Series*. [on-line] Available on - URL: ><https://ideas.repec.org/p/stc/stcp3e/2015368e.html><
- [2] DESIDERIO, M. V., HOOPER, K., 2015: Improving migrants' labour market integration in Europe from the outset: a cooperative approach to predeparture measures. Migration Policy Institute, Migration Policy Centre, INTERACT Research Report, 2015/06, Policy Briefs.
- [3] GUBERT, F. and SENNE, J-N., 2016: Is the European Union attractive for potential migrants? : An investigation of migration intensions across the world. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 188, OECD Publishing, Paris. [on-line] Available on - URL: ><https://doi.org/10.1787/5jlwxbv76746-en><
- [4] IOM, 2013: World Migration Report 2013. Migrant, Well-being and Development. Geneva. ISBN 978-92-9068-668-2. [on-line] Available on - URL: >https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr2013_en.pdf<
- [5] OECD, 2016: How attractive is the European Union to skilled migrants? In: Recruiting Immigrant Workers: Europe 2016, OECD Publishing, Paris. [on-line] Available on - URL: ><http://dx.doi.org/10.1787/9789264257290-5-en><
- [6] OECD, 2019: Building an EU Talent Pool: A New Approach to Migration Management for Europe, OECD Publishing, Paris. p. 120, ISBN-13: 978-92-64-39733-0

- [7] SUMPTION, M., PAPADEMTRIIOU, D. G., FLAMM, S., 2013: Skilled Immigrants in the Global Economy. Prospects for International Cooperation on Recognition of Foreign Qualification. Migration Policy Institute. MPI International Program.[on-line] Available on - URL: ><https://www.migrationpolicy.org/research/international-cooperation-recognition-foreign-qualifications><

ADRESA AUTORKY

Mária KAČÍRKOVÁ, Ing.

Slovenská akadémia vied, Ekonomický ústav, Šancová 56, 811 05 Bratislava 1, Slovenská republika
e-mail: maria.kacirkova@savba.sk

RECENZIA TEXTOV V ZBORNÍKU

Recenzované dvomi recenzentmi, členmi vedeckej rady konferencie. Za textovú a jazykovú úpravu príspevkov zodpovedajú autori.

REVIEW TEXT IN THE CONFERENCE PROCEEDINGS

Contributions published in proceedings were reviewed by two members of scientific committee of the conference. For text editing and linguistic contribution corresponding authors.