

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl darbuotojų imigrantų integracijos (tiriamoji nuomonė)

(2010/C 354/03)

Pranešėjas **Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS**

2009 m. liepos 23 d. raštu, vadovaudamasis Europos bendrijos steigimo sutarties 262 straipsniu, Ispanijos Užsienio reikalų ir bendradarbiavimo ministerijos Europos Sąjungos reikalų valstybės sekretorius Diego López Garrido Tarybai pirmininkausiančios Ispanijos vardu paprašė Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto parengti tiriamąją nuomonę dėl

Darbuotojų imigrantų integracijos.

Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyrius, kuris buvo atsakingas už Komiteto darbo šiuo klausimu organizavimą, 2010 m. vasario 23 d. priėmė savo nuomonę.

461-ojoje plenarinėje sesijoje, įvykusioje 2010 m. kovo 17–18 d. (kovo 17 d. posėdis), Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas priėmė šią nuomonę 138 nariams balsavus už, 5 – prieš ir 8 susilaikius.

1. Išvados ir rekomendacijos

1.1 EESRK atkreipia dėmesį į Europos užimtumo politikos, imigracijos ir integracijos politikos papildomą naudą. Vien tik nacionalinė politika nepasiteisina, todėl reikės stiprinti šių sričių politikos europinį pagrindą.

1.2 Imigrantai darbuotojai ir darbuotojos daug prisideda prie Europos ekonominio vystymosi ir gerovės. Dėl savo demografinės situacijos ES reikės priimti daugiau naujų imigrantų.

1.3 Integracijos procesą reikia gerinti tiek dėl ekonominio efektyvumo, tiek dėl socialinės sanglaudos. Užimtumas yra esminis imigracijos aspektas.

1.4 Integracija yra dvikryptis abipusiu kompromisu paremtas socialinis procesas. Geras valdymas ir tinkami teisės aktai turi padėti šiam procesui. EESRK ragina Tarybą priimti direktyvą, kuria būtų garantuotas bendras imigrantų darbuotojų teisių pagrindas, ir pagerinti dabartinius antidiskriminacinius teisės aktus.

1.5 Integracija darbo vietoje, papildyta lygių galimybių ir vienodų sąlygų principais yra iššūkis ir socialiniams partneriams. To jie turi siekti kolektyvinėse derybose ir socialinio dialogo metu, taip pat ir Europos lygmeniu. Imigrantai darbuotojai taip pat turi būti imlūs integracijai.

1.6 Aplinka, kurioje savo veiklą vykdo įmonės, yra vis įvairesnė. Kultūrinę įvairovę įmonės turėtų vertinti pozityviai, kad didintų integraciją ir maksimaliai pasinaudotų savo galimybėmis.

1.7 EESRK siūlo Komisijai pateikti prašymą parengti tiriamąją nuomonę apie Stokholmo programoje numatytą Europos platformą dialogui dėl darbo migracijos valdymo.

2. Nuomonės objektas

2.1 Tarybai pirmininkaujanti Ispanija paprašė EESRK parengti tiriamąją nuomonę ir joje aptarti būdus, kaip ES galėtų geriau integruoti darbuotojus imigrantus. Todėl šioje nuomonėje Komitetas didžiausią dėmesį kreips į darbuotojų imigrantų integraciją užimtumo srityje ir į kitus aspektus, tiesiogiai ar netiesiogiai susijusius darbo rinka.

2.2 Plačiau bus svarstomi tik tie imigracijos ir integracijos politikos aspektai, kurie yra tiesiogiai susiję su šia nuomone. Komitetas priėmė keletą nuomonių dėl integracijos ⁽¹⁾, kuriose pateiktas bendras požiūris, ir parengė nuomonę savo iniciatyva, kuria siekiama užtikrinti, kad į integracijos klausimą būtų labiau atsižvelgiama ES naujojoje socialinės politikos darbotvarkėje, ypač tokiose srityse kaip ugdymas ir profesinis mokymas, lyčių lygybė, sveikatos apsauga, būstas, šeimos ir jaunimo politika, skurdas, socialinė aprėptis ir kt.

2.3 Bendros imigracijos politikos srityje Europa turėtų skirti daugiau dėmesio integracijai. Komitetas sudarė nuolatinę tyrimų grupę dėl imigracijos ir integracijos, kuri bendradarbiaus su Europos integracijos forumu.

⁽¹⁾ OL C 27, 2009 2 3 OL C 128, 2010 5 18, p. 29
OL C 80, 2004 3 30
OL C 318, 2006 12 23
OL C 125, 2002 5 27
OL C 208, 2003 9 3

2.4 Lisabonos sutartyje nustatytas svaresnis teisinis pagrindas⁽²⁾ ES teikti „paramos valstybių narių veiksmams teikimo priemonės, siekiant skatinti jų teritorijose teisėtai gyvenančių trečiųjų šalių piliečių integraciją“.

3. Imigrantų indėlis į Europos ekonomikos augimą ir gerovę

3.1 Pastaraisiais metais į Europą ieškodami naujų galimybių emigravo daug trečiųjų šalių gyventojų. Tačiau daugelio Europos vyriausybių įgyvendinama imigraciją ribojanti politika neleidžia bendrovėms legaliai įdarbinti darbuotojus imigrantus.

3.2 2008 m. užimtumo Europoje ataskaitoje⁽³⁾ Europos Komisija teigė, kad „imigrantai gerokai paspartino bendrą ES ekonomikos augimą ir darbo vietų kūrimą nuo 2000 m., padėdami šalinti darbo jėgos ir kvalifikuotų darbuotojų trūkumą ir didinti darbo rinkos lankstumą“.

3.2.1 2009–2010 m. Komisijos bendrojoje užimtumo ataskaitoje⁽⁴⁾ pažymima, kad nepaisant ES apėmusios krizės, dėl kurios sumažėjo darbo vietų skaičius, kai kuriose valstybėse narėse vis dar trūksta tam tikrų užimtumo kategorijų darbuotojų. Todėl Komisija siūlo paspartinti integraciją tų imigrantų, kurie jau yra atvykę ir kurie patyrė ypač skaudžius krizės padarinius, taip pat raginti bendroves samdyti įvairesnę darbo jėgą ir taikyti „įvairovės chartijas“.

3.3 Nuo 2000 m. 21 proc. BVP ir 25 proc. naujų darbo vietų Europos Sąjungoje buvo sukurta imigrantų dėka; jų indėlis toks didelis, kad kai kurių ekonomikos sektorių augimas būtų sustojęs arba sulėtėjęs, jei jie nebūtų buvę sudaryti daugiausia iš darbuotojų imigrantų, tiek vyrų, tiek moterų.

3.4 Būtina atkreipti dėmesį, kad kai kurios šalys (Jungtinė Karalystė, Airija, Švedija ir kt.) jau panaikino apribojimus Europos Sąjungoje dirbantiems kai kurių naujųjų valstybių narių piliečiams.

3.5 Komitetas nori pabrėžti didelį daugumos imigrantų verslumą; jie Europoje steigia įmones ir todėl padeda kurti darbo vietas bei gerovę, nors dažnai imigracijos įstatymais jiems sukuriama beveik neįveikiamas kliūtys.

3.6 Nors įvairiose ES valstybėse narėse migracijos srautų intensyvumas skyrėsi, galima teigti, kad ekonomikos ir darbo vietų augimas buvo didžiausias tose šalyse, į kurias atvyko daugiausia imigrantų. Kai kuriose valstybėse narėse, įskaitant Ispaniją, Jungtinę Karalystę, Airiją ir Italiją, šie skaičiai dar didesni⁽⁵⁾.

⁽²⁾ 79 straipsnis.

⁽³⁾ COM (2008) 758 galutinis.

⁽⁴⁾ COM (2009) 674 galutinis.

⁽⁵⁾ *The Economic and Fiscal Impact of Immigrants*, National Institute of Economic and Social Research, 2007 m. spalio mėn. ir *Coyuntura española – Los efectos de la inmigración sobre el empleo y los salarios*, Informe Mensual de la Caixa, no. 295 (Ekonomikos padėtis Ispanijoje – imigracijos poveikis užimtumui ir užmokesčio dydžiui, La Caixa taupomojo banko mėnesinė ataskaita), 2006 m. spalio mėn.

3.7 Didėjant imigracijai Europos valstybių visuomenei taip pat kyla naujų problemų, be to, šis procesas yra didelis iššūkis socialinei sanglaudai. Europos valstybių visuomenė susiduria su aibe dėl imigracijos kylančių socialinių problemų, kurioms išspręsti reikia veikti kompleksiskai – tai EESRK siūlė kelete savo nuomonių.

3.8 Komitetas mano, kad šios socialinės problemos (rasizmas, smulkūs nusikaltimai, smurtas lyties pagrindu, socialinė marginalizacija, nesėkmės mokykloje ir kt.) daugeliu atvejų parodo, kad reikia siekti didesnės imigrantų integracijos. Valdžia, ypač vietos, dažnai turi spręsti itin daug problemų.

3.9 Žiniasklaidos priemonės imigracijos klausimus kartais pateikia kaip sensacingus ir sukelia visuotinį nerimą. Kai kurie politiniai lyderiai laikosi oportunistinio požiūrio ir neatsakingai pasinaudoja problemomis.

3.10 Komitetas susirūpinęs pažymi, kad įvairiuose visuomenės sluoksniuose plinta rasizmas ir ksenofobija. Ekstremistinės partijos ir judėjimai naudojami dėl imigracijos kylančiomis problemomis baimei tarp gyventojų skleisti ir netolerantiškoms žiaurioms politikos priemonėms, nesuderinamoms su žmogaus teisėmis, diegti.

3.11 Rasizmas priskiriamas baudžiamiesiems nusikaltimams, tačiau politinės valdžios institucijų ir visuomenės pasitikėjimą pelnusių asmenų ir tolerancijos lygis rasizmo atžvilgiu dažnai yra nepriimtinas. Policijai ir teisminėms institucijoms, viešosios nuomonės formuotojams, žiniasklaidos ir politikos atstovams reikia keisti požiūrį ir ryžtingiau kovoti su rasizmu bei imtis vadovaujančio vaidmens ugdant visuomenę.

4. Ateityje imigracija Europoje turėtų didėti

4.1 Iš demografinių ES duomenų galima spręsti, kad dėl visuomenės senėjimo ir mažo gimstamumo lygio darbo rinkoms reikės didelio darbuotojų imigrantų skaičiaus indėlio. Remiantis naujausiomis Eurostato demografinėmis prognozėmis, nuo 2012 m. darbingo amžiaus gyventojų ims mažėti, net jei per dešimties metų laikotarpį imigracijos lygis liktų toks pat – 1,5 milijono per metus. Jei migracijos srautai per kitą dešimtmetį nepadidės, darbingo amžiaus gyventojų sumažės 14 milijonų.

4.2 Tuo pačiu aišku, kad visame pasaulyje išaugs tarptautinis darbuotojų judumas, kadangi daug trečiųjų šalių gyventojų yra priversti emigruoti dėl padoraus darbo trūkumo savo kilmės šalyse, kai kurie jų nori imigruoti į Europą ir čia ieškoti naujo darbo bei asmeninių galimybių.

4.3 EESRK laikosi nuomonės, kad naujųjų imigrantų noras susieti savo migracijos planus su Europa atveria dideles galimybes.

4.4 Komitetas mano, kad reikia socialinę integraciją didinančių politikos priemonių, nes tik taip darbuotojai imigrantai ras ieškomas galimybes, o Europos valstybėms pavyks pasiekti didesnę sanglaudą. Migracijos projektų sėkmė – ir darbuotojų imigrantų, ir priimančiosios visuomenės požiūriu – priklauso nuo to, kaip vystosi integracijos procesai.

4.5 Ekonomikos krizė ir didėjantis nedarbas daro poveikį visiems visuomenės sektoriams, vietos darbuotojams ir imigrantams. Iš visos Europos darbo rinkų duomenų matyti, kad nuo krizės daugiausia nukenčia žemos kvalifikacijos darbuotojai imigrantai, dirbantys nekokybiškiausius darbus, ir kad dėl nedarbo moterys imigrantės nukenčia labiau.

4.6 Nepaisant dabartinio ekonomikos nuosmukio ir Europoje didėjančio nedarbo, iš demografinių prognozių matyti, kad kai krizė bus pasibaigusi, o ekonomikos ir užimtumo augimo lygis bus atkurtas, reikės naujų imigrantų Europos darbo rinkos poreikiams patenkinti atsižvelgiant į konkrečias kiekvienos valstybės narės aplinkybes.

5. Atvykimą į Europą reglamentuojantys teisės aktai. Būsimi sunkumai

5.1 Nuo tada, kai prieš dešimt metų ES ėmė kurti bendrą imigracijos politiką, didžiausias sunkumas buvo naujų imigrantų atvykimą reglamentuojančių teisės aktų rengimas, nes kiekvienos valstybės narės teisės aktuose buvo įtvirtintas labai skirtingas požiūris.

5.2 Imigracijos politikos priemonės bei teisės aktai ir galimybės įsidiarinti glaudžiai susiję su darbo rinkos pokyčiais. Todėl socialiniai partneriai turi imtis aktyvių veiksmų, tačiau rengiant politikos priemones ir teisės aktus taip pat turi būti paisoma imigrantų žmogaus teisių.

5.3 Komitetas mano, kad imigracijos teisės aktais turėtų būti siekiama didesnės integracijos, o darbuotojai imigrantai turėtų būti laikomi naujaisiais piliečiais – žmonėmis, turinčiais teises, kurias reikia saugoti, o ne paprasčiausiu darbo jėgos telkiniu, kuris naudojamas darbo rinkos poreikiams tenkinti.

5.4 Socialiniai partneriai turi dalyvauti visais įvairiais lygmenimis. Komitetas palankiai vertina Komisijos pasiūlymą sukurti Europos platformą dialogui darbo jėgos migracijos valdymo tema. Šioje platformoje galėtų dalyvauti socialiniai partneriai.

5.5 EESRK pasiūlė kurti bendrą imigracijos politiką ir priimti suderintus teisės aktus, kad imigrantai atvyktų į Europą teisėtai, su jais būtų elgiamasi teisingai, būtų saugomos jų pagrindinės teisės ir didinama integracija.

5.6 Tačiau Europa pasitiko imigrantus nepriėmusi tinkamų teisės aktų ir nesiėmusi reikiamų politikos priemonių, o dėl

ribojamojo daugelio politikos priemonių ir nacionalinių teisės aktų pobūdžio dauguma imigrantų atvyko neteisėtai kanalais ir yra priversti dirbti neoficialios ekonomikos sąlygomis. Komitetas mano, kad ES turi imtis naujų iniciatyvų, kad neoficialus darbas taptų legalus.

5.7 Komitetas mano, kad supaprastinus legalios imigracijos procedūras sumažėtų neteisėta imigracija ir pavojus, kad kai kurie neteisėti darbuotojai taps nusikalstamų tinklų, kurie vykdo kontrabandą ir prekiauja žmonėmis, aukomis. Stokholmo programoje numatyti nauji ES įsipareigojimai kovoti su tokiais nusikalstamais tinklais.

5.8 EESRK mano, kad ribojamosios politikos priemonės labai žalingos integracijos procesams, nes jas taikant imigrantai išskiriami kaip nepageidaujami ir nepripažįstami asmenys.

5.9 Šias politikos priemones kartais papildo politinis ir socialinis požiūris į imigraciją kaip nusikalstamą veiklą ir taip sukuriama atskirtis ir skatinama ksenofobija bei diskriminacija.

5.10 Per kelerius artimiausius metus, vykdant Stokholmo programą, bus įgyvendintas Europos imigracijos ir prieglobsčio paktas. Įsigaliojus Lisabonos sutarčiai veikiausiai bus lengviau pasiekti susitarimus Taryboje, o Europos Parlamente taikant bendro sprendimo procedūrą bus lengviau suderinti teisės aktus.

5.11 EESRK būtų teikęs pirmenybę horizontaliems teisės aktams, tačiau Taryba ir Komisija pasirinko atskirų sektorių direktyvas. Neseniai priimta direktyva dėl mėlynosios kortelės⁽⁶⁾, kuri sudarys palankesnes sąlygas atvykti aukštos kvalifikacijos darbuotojams. Per artimiausius mėnesius Komisija planuoja parengti visiškai naujus pasiūlymus priimti direktyvas.

5.12 Komitetas mano, kad ES būtinai reikia tinkamų imigrantų atvykimą reglamentuojančių teisės aktų, kadangi integracija yra glaudžiai susijusi su vienodo požiūrio bei nediskriminavimo principais. Todėl EESRK palaikė⁽⁷⁾ (nors ir siūlė keletą patobulinimų) Komisijos pasiūlytą pagrindų direktyvą dėl trečiųjų šalių darbuotojų teisių⁽⁸⁾, kuri tebesvarstoma Taryboje. Principai, kuriais vadovautasi šiuo metu Taryboje svarstomoje direktyvos redakcijoje, yra netinkamas ir nepriimtinas pilietinei visuomenei, ir Komitetui.

5.13 Taryba turi priimti pagrindų direktyvą, kad visiems darbuotojams imigrantams būtų užtikrintas tinkamas teisių lygis ir išvengta diskriminacijos. Komitetas siūlo Tarybai pirminkaujančiai Ispanijai suteikti Taryboje vykstančiai diskusijai dėl pagrindų direktyvos naują kryptį, kad būtų galima ją skubiai priimti, su sąlyga, kad joje bus nustatytos tinkamos visai ES bendros teisės, grindžiamos vienodu požiūriu, visų pirma į darbuotojų imigrantų darbo ir socialines teises.

⁽⁶⁾ Direktyva EB/2009/50.

⁽⁷⁾ OL C 27, 2009 2 3, p. 114.

⁽⁸⁾ COM (2007) 638 galutinis.

5.14 Neseniai EESRK priėmė nuomonę savo iniciatyva, kurioje primygtinai raginama, kad imigracijos teisės aktuose būtų paisoma pagrindinių teisių ⁽⁹⁾. Nuomonėje siūloma pažangi teisių ir įsipareigojimų sistema. Reikia atnaujinti ir direktyvą dėl šeimos susijungimo.

6. Užimtumas – svarbus integracijos proceso elementas

6.1 Integracija yra dviem kryptimis vykstantis socialinis tarpusavio pažinimo procesas, kuriame dalyvauja ir imigrantai, ir priimančiosios valstybės visuomenė. Tai yra pirmasis iš bendrųjų integracijos principų, Tarybos priimtų 2004 m.

6.2 Integracijai reikia tvirto valdžios institucijų, socialinių partnerių ir organizacijų vadovavimo. Taikant valstybės politikos priemones galima sudaryti palankesnes sąlygas šiems socialiniams procesams, ir, be to, nepaprastai svarbus aktyvus pilietinės visuomenės dalyvavimas. Ankstesnėje nuomonėje ⁽¹⁰⁾ EESRK atkreipė dėmesį į svarbų vietos ir regionų valdžios institucijų vaidmenį.

6.3 Darbuotojai imigrantai taip pat turi būti pasirengę integracijai ir stengtis išmokyti priimančiosios valstybės kalbą, susipažinti su jos įstatymais ir papročiais.

6.4 EESRK kartu su Komisija dalyvauja Europos integracijos forumo veikloje ir nori dar kartą pabrėžti pilietinės visuomenės organizacijų dalyvavimo ir konsultavimosi su jomis įvairiais vaidymo lygmenimis svarbą.

6.5 Imigrantų kilmės asmenų integracijos klausimas apima daugiau aspektų nei užimtumas, apie kurį kalbama šioje nuomonėje. Integracija ypač svarbi ir šeimos lygmenyje, taip pat mokyklose, universitetuose, miestuose ir vietos bendruomenėse, religinėse institucijose, sporto ir kultūros organizacijose ir pan.

6.6 Darbas yra pagrindinė socialinės integracijos proceso dalis, nes padorus darbas nepaprastai svarbus imigrantų savarankiškumui, jis sudaro palankesnes sąlygas priimančiosios valstybės visuomenės ir imigrantų socialiniams santykiams bei savitarpio supratimui palaikyti.

6.7 Socialinė Europos gerovė paremta darbu, o integracija yra labai svarbi socialinės Europos kūrimui. Europos įmonės yra svarbūs socialiniai subjektai, kuriems rūpi integracijos klausimai ir kurie dalyvauja integracijos procese.

6.8 Dėl ekonomikos krizės ir didėjančio nedarbo integracijos procesai vykdomi prasčiau ir paaštrėja daugelis visuomenės ir darbo rinkos konfliktų. EESRK mano, kad tokiomis aplinkybėmis visos suinteresuotosios šalys – patys imigrantai, valdžios

institucijos, socialiniai partneriai ir pilietinė visuomenė – turi dėti dvigubai daugiau pastangų siekdamas didinti integraciją.

6.9 Su Europos darbuotojais migrantais turi būti elgiamasi sąžiningai, nes juos saugo tarptautinės žmogaus teisių konvencijos ir Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) konvencijose įtvirtinti principai bei teisės nuostatos. Kitoje nuomonėje ⁽¹¹⁾ EESRK pateikė teisių ir įsipareigojimų, kurie pagal europinius teisės aktus turi būti garantuojami darbuotojams imigrantams, sąrašą.

6.10 EESRK mano, kad teisės aktus ir viešosios politikos priemones reikia papildyti bendradarbiavimu su socialiniais partneriais, nes integracija į darbo rinką taip pat priklauso nuo visuomenės požiūrio ir profesinių sąjungų bei darbdavių įsipareigojimų.

6.11 Teikiant viešąsias įdarbinimo paslaugas turi būti stiprinamos programos, skirtos padėti imigrantams rasti darbą, ir šiose programose galėtų būti numatyta pagalba profesinių kvalifikacijų pripažinimo srityje, nediskriminacinio kalbų mokymosi bei profesinio mokymo gerinimas ir pakankamas informavimas apie priimančiosios valstybės užimtumo sistemas.

6.12 Profesinės sąjungos, darbdavių organizacijos, imigrantų asociacijos ir kitos pilietinės visuomenės organizacijos atlieka labai svarbų vaidmenį perduodamos informaciją ir padėdamos imigrantams rasti darbą.

6.13 Dauguma Europos įmonių yra mažosios arba vidutinės įmonės (MVĮ). Jose kuriamos darbo vietos didelei dirbančių gyventojų daliai, tarp jų imigrantams. Todėl socialinės integracijos procesai plėtojami daugiausia MVĮ.

7. Vienodas požiūris ir nediskriminavimas – integracijos ramsčiai

7.1 EESRK mano, kad labai svarbu, kaip valdžios institucijos bei įmonės iš pradžių sutinka darbuotojus imigrantus ir kaip su jais elgiasi; dažnai imigrantų padėtis ne tokia palanki kaip priimančiosios valstybės darbuotojų.

7.2 Nors įvairiose valstybėse narėse padėtis, kaip ir darbo teisės aktai bei socialinė praktika, skirtinga, daugumos darbuotojų imigrantų padėtis nepalanki ir jie susiduria su sunkumais ieškodami darbo, be to, nepripažįstamos jų profesinės kvalifikacijos. Dažnai jie dar ir nemoka kalbos bei nenusimano apie vietos įstatymus, papročius bei socialines institucijas.

7.3 Vis dar yra išsamių kovos su diskriminacija nacionalinių teisės aktų, kuriose priimančiosios valstybės darbuotojai ir darbuotojai imigrantai traktuojami skirtingai; daugelyje jų įtvirtintas, tiesiogiai ar netiesiogiai, diskriminacinis požiūris į darbuotojus atsižvelgiant į jų pilietybę, etninę ar kultūrinę kilmę.

⁽⁹⁾ OL C 128, 2010 5 18, p. 29.

⁽¹⁰⁾ OL C 318, 2006 12 23

⁽¹¹⁾ OL C 128, 2010 5 18, p. 29.

7.4 Vienodo požiūrio politika ir nediskriminavimo politika yra integracijos politikos priemonių ramsčiai. Remdamasi savo požiūriu į integraciją kaip dvikryptį procesą Komitetas mano, kad įmonės, profesinės sąjungos ir valdžios institucijos turi užtikrinti vienodą požiūrį į darbuotojus imigrantus ir užkirsti kelią bet kokios formos diskriminacijai.

7.5 Darbdaviai ir darbuotojai imigrantai, vadovaudamiesi nacionaliniais teisės aktais ir praktika, privalo laikytis darbo normų ir kiekvienoje įmonėje ar sektoriuje galiojančių kolektyvinių susitarimų. Komitetas turėtų pabrėžti, kad rasizmas ir diskriminacija yra nusikalstamos veikos formos, už kurias pagal darbo teisę įmonėse taip pat turi būti baudžiama.

7.6 Siekiant palengvinti integraciją į darbo rinką, darbuotojai imigrantai turi būti informuojami apie darbo teisės aktus ir kolektyvinius susitarimus, kuriais reglamentuojamos jų darbo vietos teisės ir įsipareigojimai.

7.7 Užtikrinus integracijai palankias politines ir socialines sąlygas darbuotojams imigrantams bus lengviau siekti integracijos ir pasinaudoti programomis, kurias valdžios institucijos privalo jiems teikti, pavyzdžiui, galimybe mokytis kalbų, susipažinti su įstatymais ir papročiais.

7.8 ES direktyvos dėl vienodo požiūrio užimtumo srityje⁽¹²⁾ ir dėl vienodo požiūrio į asmenis nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės⁽¹³⁾ yra svarbiausi teisiniai dokumentai, kuriais reikėtų vadovautis valstybėse narėse rengiant teisės aktus ir įtvirtinant praktiką, skirtą kovoti su diskriminacija ir skatinti integraciją į darbo rinką.

7.9 Neseniai Europos Parlamentas patvirtino rezoliuciją dėl naujos direktyvos, skirtos kovai su diskriminacija⁽¹⁴⁾, kuria papildomos jau galiojančios direktyvos. EESRK taip pat pateikė nuomonę, kurioje remiamas Komisijos pasiūlymas ir rekomenduojama atsižvelgti į daugialypę diskriminaciją. Kai ši nauja direktyva bus priimta, nediskriminavimo principas bus taikomas ir daugiau sričių, pavyzdžiui, švietimo, sveikatos, socialinės apsaugos ir aprūpinimo būstu.

7.10 EESRK mano, kad kovos su diskriminacija direktyvos nebuvo tinkamai perkeltos į nacionalinius teisės aktus, todėl kai kuriose valstybėse narėse nėra tinkamų kovos su diskriminacija įstatymų. Naujoji direktyva, ją priėmus, bus labai vertinga teisinė priemonė.

7.11 Socialiniai partneriai yra svarbūs darbo rinkų subjektai bei pagrindiniai Europos ekonominio ir socialinio gyvenimo ramsčiai, todėl integracijos procese jiems tenka didelis vaidmuo. Vykstant kolektyvinėms deryboms jie turi prisiimti jiems tenkančią atsakomybę už imigrantų integraciją dalį ir užtikrinti,

kad kolektyvinėse darbo sutartyse ir darbo teisės aktuose bei darbo metuose nebūtų jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos.

7.12 Kolektyvinių derybų atžvilgiu, ypač vykdomų pačiose įmonėse, reikia sukurti priemones, kuriomis būtų galima užtikrinti, kad siekiant įsidarbinti ir taikant įdarbinimo metodus būtų laikomasi lygių galimybių principo. Šioje srityje labai svarbu turėti priemones, kuriomis būtų galima užkirsti kelią ne tik tiesioginei, bet ir netiesioginei diskriminacijai.

7.13 Tačiau šiuo metu vienodas požiūris užmokesčio ir darbo sąlygų srityje daugeliui darbuotojų imigrantų nėra garantuojamas praktiškai. Socialiniai partneriai ir darbo institucijos turi nustatyti diskriminacijai kelią užkertančią tvarką ir turi aktyviai skatinti lygybę.

7.14 Europoje pasirodo vis daugiau dvigubų standartų darbo modelių, pagal kuriuos kokybiškas užimtumas suteikiamas daugumai Europos piliečių ir aukštos kvalifikacijos imigrantams, o dauguma imigrantų dirba žemos kvalifikacijos darbą. Taigi žemos kvalifikacijos darbas taip pat yra diskriminacijos veiksnys, kai imigrantai naudojami kaip pažeidžiamiausios darbo jėgos telkinys.

7.15 Keliose nuomonėse EESRK primygtinai reikalavo, kad valstybės narės tobulintų profesinių kvalifikacijų pripažinimo tvarką⁽¹⁵⁾, o ES sukurtų kvalifikacijų pripažinimo sistemą, kuria darbuotojai imigrantai galėtų naudotis⁽¹⁶⁾. Daugelis imigrantų Europos įmonėse dirba žemesnės nei jų turima kvalifikacija darbą.

7.16 Daugelio imigrantų padėtis nepalanki ir jie susiduria su diskriminacija iškilus kvalifikacijos kėlimo bei paaugstinimo klausimui. Darbo teisės aktuose, kolektyviniuose susitarimuose ir verslo metuose reikia patvirtinti darbuotojų lygių galimybių būti paaugštinamiems principą. Socialiniams partneriams dera imtis naujų iniciatyvų šiuo klausimu.

7.17 Profesinis mokymas yra labai svarbi priemonė siekiant didinti darbuotojų imigrantų įsidarbinimo galimybes, nors pagal kai kuriuos nacionalinius teisės aktus ir praktiką trečiųjų šalių piliečiai negali pasinaudoti šia galimybe arba jiems taikomi apribojimai. EESRK mano, kad valdžios institucijos ir socialiniai partneriai turi sudaryti palankesnes galimybes darbuotojams imigrantams vienodomis sąlygomis gauti profesinį mokymą.

7.18 Kai kurios valstybės narės bendradarbiauja su įmonėmis ir kilmės šalyse teikia mokymo programas prieš išduodant leidimą gyventi šalyje, kad padėtų trečiųjų šalių piliečiams integruotis į darbo rinką, kai jie atvyksta į Europą.

⁽¹²⁾ Direktyva EB/2000/78.

⁽¹³⁾ Direktyva EB/2000/43.

⁽¹⁴⁾ P6_TA(2009) 0211.

⁽¹⁵⁾ Žr. visų pirma OL C 162, 2008 6 25, p. 90.

⁽¹⁶⁾ Be kita ko, žr. OL C 218, 2009 9 11.

7.19 Europos Sąjunga iki šiol nėra tinkamai išsprendusi Europos darbuotojų pensijų teisių perkėlimo klausimo. Darbuotojai imigrantai taip pat turi daug sunkumų dėl nacionalinių teisės aktų, pagal kuriuos pensijų teisės, įgytos dirbant Europoje, nėra tinkamai apsaugotos. Taip nutinka dėl daugelio priežasčių ir priklauso nuo nacionalinių teisės aktų bei susitarimų su trečiosiomis šalimis.

7.20 Komitetas siūlo Europos Komisijai imtis teisėkūros priemonių, kad būtų lengviau užtikrinti ES darbuotojams imigrantams teises į pensiją tais atvejais, kai jie keičia gyvenamąją vietą ES, grįžta į savo kilmės šalį arba išsikelia gyventi į kitą šalį.

7.21 Profesinės sąjungos turi įtraukti darbuotojus imigrantus į savo gretas ir padėti jiems užimti atstovų ir vadovų pareigas. Daugelis Europos profesinių sąjungų taiko gerą vienodo požiūrio užtikrinimo ir diskriminacijos problemos sprendimo praktiką.

7.22 EESRK nuomone, siekiant ugdyti palankų visuomenės požiūrį į integraciją, vienodą požiūrį ir kovą su diskriminacija darbe, reikia aktyvių politikos priemonių ir naujų socialinių partnerių įsipareigojimų. Europos socialinis dialogas gali tapti tinkama sistema, kurioje socialiniai partneriai prisiimti naujus įsipareigojimus.

7.23 Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra atliko diskriminacijos dėl etninės kilmės Europos darbo rinkose tyrimus⁽¹⁷⁾ ir patvirtino, kad, nepaisant teisės aktų, diskriminacijos lygis yra aukštas.

8. Įvairovės valdymas

8.1 Europos šalių visuomenės įvairovė didėja ir ateityje matyt dar labiau išaugs. Imigrantų nepavyks tinkamai integruoti darbe, jei į kultūrų įvairovę, kuri vis aktualesnė įmonėms ir darbuotojams, nebus žiūrima pozityviai.

8.2 Didelės įmonės turi savo vidinę verslo kultūrą, kuri laikui bėgant buvo formuojama darbuotojų, socialinės aplinkos ir ryšių su klientais.

8.3 Europos bendrovės vykdo veiklą miestuose, kur įvairovė dar didesnė nei kada nors anksčiau. Regionų komitetas ir Dublino fondas, naudodamiesi CLIP tinklu⁽¹⁸⁾, sutelkė savo patirtį, tikėdamiesi prisidėti prie įvairovės užimtumo sektoriuje miestuose.

⁽¹⁷⁾ EU-MIDIS Europos Sąjungos mažumų ir diskriminacijos tyrimas. Pagrindinių rezultatų apžvalga. Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra. 2009 12 9.

⁽¹⁸⁾ Migrantams skirtos vietos integracijos politikos miestų tinklas, apimantis 30 miestų ir veikiantis remiant Eurofound.

8.4 Dėl imigracijos atsirandanti kultūrų įvairovė kelia naują problemą, kurią reikia spręsti, jei norima plėsti verslo kultūrą siekiant visais lygmenimis integruoti naujus darbuotojus: aukščiausios ir vidurinės grandies vadovus ir kitus darbuotojus.

8.5 Dėl globalizacijos įmonėms taip pat lengviau veikti naujomis socialinėmis ir kultūrinėmis sąlygomis bei naujose rinkose dirbant su klientais iš skirtingų kultūrų.

8.6 Daugelis įmonių pripažįsta įvairovės valdymo vertę. Pastaraisiais dešimtmečiais išaugus paslaugų ekonomikai imta daugiau dėmesio skirti įmonių bendravimui su klientais. Be to, globalizacija paskatino įmones visame pasaulyje ieškoti naujų rinkų. Įmonės susiduria su vis įvairesniais klientais ir vartotojais.

8.7 Veiksmingai valdant vidinę įmonės įvairovę galima geriau panaudoti visų skirtingos kilmės ir kultūrų darbuotojų kvalifikacijas ir užtikrinti veiksmingesnius įmonės išorės ryšius rinkoje, kuri tokia pat įvairi.

8.8 Sėkmingai valdančios įvairovę įmonės turi daugiau galimybių pritraukti talentingus žmones iš bet kurios pasaulio dalies ir sudominti klientus naujose rinkose. Be to, jos gali didinti savo darbuotojų kūrybiškumą ir novatoriškumą, nes visi jų darbuotojai (tarp jų imigrantai) dirba tam palankiomis sąlygomis.

8.9 Europos mažosios įmonės paprastai neturi žmogiškųjų išteklių valdymo skyrių, todėl joms reikia specialistų ir struktūrų, kuriais turi pasirūpinti valdžios institucijos ir darbdavių organizacijos.

8.10 Įvairovės valdymas grindžiamas griežtu vienodo požiūrio ir nediskriminavimo priemonių taikymu. Be to, tai taip pat yra susiję su darbuotojų imigrantų priėmimo programų, priemonių, skirtų kultūrų skirtumams, komunikacijos sistemų, kuriomis atsižvelgiama į kalbų įvairovę, konfliktų sprendimo tarpininkavimo procedūrų ir pan. kūrimu.

8.11 Įvairovės valdymui reikalingas mokymas. Įmonių vidaus mokymas gali būti skirtas įvairioms grupėms: aukščiausios ir vidurinės grandies vadovams ir apskritai visiems darbuotojams, taip pat profesinėms sąjungoms ir darbdavių organizacijoms.

8.12 Visose įmonėse, profesinėse sąjungose ir darbdavių organizacijose turėtų būti specializuotos įvairovės valdymo tarnybos, kurios siūlytų iniciatyvas, vertintų rezultatus ir skatintų pokyčius.

8.13 Valdžios institucijų bus prašoma prisidėti prie įvairovės valdymo įmonėse teikiant ne mažiau svarbias ekonomines ir mokesčių paskatas, kuriomis remiamos įmonės, pačios rengiančios įvairovės valdymo planus, ir sudaryti palankesnes sąlygas dalytis gerąja patirtimi, įgyvendinti mokymo programas ir specialias įvairovės propagavimo kampanijas.

9. Integracijos sunkumai neoficialios ekonomikos ir neteisėtos imigracijos sąlygomis

9.1 Dokumentų neturintys darbuotojai imigrantai priversti dirbti neoficialios ekonomikos sąlygomis ir neteisėtus darbus, dėl kurių didėja tokių darbuotojų santykinė svarba tose valstybėse narėse, kuriose daugiausia neteisėtų imigrantų.

9.2 Neteisėtai atvykę imigrantai dažnai patiria didžiulį kai kurių darbdavių išnaudojimą. EESRK priėmė nuomonę⁽¹⁹⁾ dėl pasiūlymo priimti direktyvą, kuria numatomos sankcijos nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams.

9.3 Be dokumentų dirbančių namų darbininkų padėtis yra itin pažeidžiama, kartais ji tampa beveik vergiška. Kai kurie nacionaliniai įstatymai neužtikrina visų darbo ir socialinių teisių dirbant tokio pobūdžio darbą. Šios problemos dar didesnės tiems žmonėms, kurie yra atvykę neteisėtai ir dirba šešėlinės ekonomikos sąlygomis. Komitetas siūlo Europos Komisijai imtis naujų iniciatyvų, kad būtų užtikrinta tinkama tokį darbą dirbančių moterų darbo ir profesinių teisių apsauga.

9.4 Pastaraisiais metais dėl kai kurių nacionalinės teisės aktų už įstatymo ribų atsidūrė humanitarinės organizacijos, padedančios neteisėtai šalyje esantiems asmenims, kad užkirstų kelią jų socialinei atskirčiai ir skatintų jų integraciją. Komitetas perspėja, kad tokie įstatymai prieštarauja žmogaus teisėms ir moraliniam solidarumo principui. Europos Komisija ir Vienos agentūra turi įvertinti susidariusią padėtį ir pasiūlyti būtinas iniciatyvas.

9.5 Kadangi neteisėtai dirbantiems imigrantams sudėtingiau integruotis į visuomenę, Komitetas siūlo nustatyti kiekvienam konkrečiam atvejui pritaikytas neteisėtų darbuotojų įteisinimo

procedūras, kurias taikant būtų atsižvelgiama į jų įsikūrimo šalyje socialiniu ir užimtumo požiūriu mastą. Šis procesas turėtų būti grindžiamas Europos Vadovų Tarybos išpareigojimu, nustatytu Europos imigracijos ir prieglobsčio pakte⁽²⁰⁾, kuriame susitarta humanitariniais ar ekonominiais sumetimais naudoti kiekvienam konkrečiam atvejui taikomą įteisinimo procedūrą pagal nacionalinę teisę, ypač tuose užimtumo sektoriuose, kuriuose yra didelė neteisėtai atvykusių asmenų koncentracija.

10. Stokholmo programoje numatytos iniciatyvos

10.1 Komisija pasiūlė sukurti dialogui darbo jėgos migracijos valdymo klausimais skirtą Europos platformą, kurioje būtų suburti darbdaviai, profesinės sąjungos, įdarbinimo agentūros ir kiti suinteresuotieji subjektai.

10.2 EESRK siūlo Komisijai taikyti tokią pačią tvarką kaip ir Europos integracijos forumo įsteigimo atveju, taip pat 2010 m. paprašyti parengti tiriamąją nuomonę. Tuomet Komitetas, padedamas visų suinteresuotųjų subjektų, galėtų pasiūlyti, kaip sukurti Europos platformą, su kuria jis norėtų bendradarbiauti.

10.3 Komisija taip pat pasiūlė, kad ES būtų priimtas Imigracijos kodeksas siekiant užtikrinti teisėtiems imigrantams tokias pat ir palyginamas teises kaip ir Europos piliečiams. Taip kodifikavus galiojančius teisės aktus bus padaryti visi pakeitimai, kurių gali prireikti supaprastinant arba papildant dabartines nuostatas ir pagerinant jų taikymą.

10.4 EESRK nuomone, Europos imigracijos teisės aktai turi būti visiškai suderinti su horizontaliąja bendrąja teisių sistema (Europos statusas), kuria užtikrinama pagarba imigrantų teisėms bei laisvėms ir jų apsauga Europoje nepriklausomai nuo imigrantų darbo pobūdžio ar jų teisinio statuso. Jeigu šiuo metu Taryboje svarstoma pagrindų direktyva būtų priimta ir ja būtų užtikrinta aukšto lygio apsauga, ji taptų galinga teisine priemone imigrantų teisėms apsaugoti.

10.5 Komitetas palankiai vertina Komisijos iniciatyvą dėl Europos imigracijos kodekso, jeigu jis bus parengtas kaip teisės akto pasiūlymas, kuriuo būtų užtikrinamos imigrantų pagrindinės teisės bei tokios pat ir palyginamos teisės kaip ir Bendrijos piliečiams.

2010 m. kovo 17 d., Briuselis

*Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto
pirmininkas
Mario SEPI*

⁽¹⁹⁾ OL C 204, 2008 8 9.

⁽²⁰⁾ 2008 m. rugsejo 24 d., Europos Sąjungos Taryba, 13440/08.