

Avizul Comitetului Economic și Social European privind integrarea lucrătorilor imigranți (aviz exploratoriu)

(2010/C 354/03)

Raportor: dl Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS

În scrisoarea sa din 23 iulie 2009, dl Diego López Garrido, secretar de stat pentru afaceri europene în cadrul Ministerului Afacerilor Externe și Cooperării, a solicitat Comitetului Economic și Social European, în numele viitoarei Președinții spaniole și în temeiul articolului 262 din Tratatul de instituire a Comunității Europene, elaborarea unui aviz exploratoriu cu privire la

„Integrarea lucrătorilor imigranți”

Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie, însărcinată cu pregătirea lucrărilor Comitetului pe această temă, și-a adoptat avizul la 23 februarie 2010.

În cea de-a 461-a sesiune plenară, care a avut loc la 17 și 18 martie 2010 (ședința din 17 martie), Comitetul Economic și Social European a adoptat prezentul aviz cu 138 de voturi pentru, 5 voturi împotriva și 8 abțineri.

1. Concluzii și propuneri

1.1 CESE subliniază valoarea adăugată la nivel european a politicilor de ocupare a forței de muncă și în domeniul imigrației. Politicile de la nivel exclusiv național nu funcționează, drept care va fi necesară consolidarea bazei europene a acestor politici.

1.2 Lucrătorii imigranți contribuie în mod pozitiv la dezvoltarea economică și la bunăstarea în Europa. Din cauza situație demografice, Europa va avea nevoie de mai mulți noi imigranți.

1.3 Este necesară îmbunătățirea procesului de integrare, atât pentru eficiența economică, cât și pentru coeziunea socială. Ocuparea forței de muncă reprezintă un aspect fundamental al integrării.

1.4 Integrarea este un proces social bidirecțional de adaptare reciprocă, care trebuie înlesnit printr-o bună guvernare și o bună legislație. CESE solicită Consiliului să adopte directiva prin care li se garantează lucrătorilor imigranți un cadru comun de drepturi și îmbunătățirea legislației antidiscriminare.

1.5 Integrarea la locul de muncă în condiții de egalitate de șanse și de tratament reprezintă o provocare și pentru partenerii sociali, care trebuie să o promoveze în cadrul negocierilor colective și a dialogului social, inclusiv la nivel european. Lucrătorii imigranți trebuie să aibă o atitudine favorabilă față de integrare.

1.6 Întreprinderile își desfășoară activitățile în medii tot mai diverse. Este necesar ca acestea să adopte o abordare pozitivă față de diversitatea culturală, pentru o mai bună integrare și sporirea oportunităților.

1.7 CESE propune Comisiei să solicite elaborarea unui aviz exploratoriu în legătură cu înființarea unei platforme europene de dialog pentru gestionarea imigrației pe motive profesionale, prevăzută de Programul de la Stockholm.

2. Tematica avizului

2.1 Președinția spaniolă a solicitat Comitetului Economic și Social European elaborarea unui aviz exploratoriu, pentru o mai bună integrare în UE a lucrătorilor imigranți; de aceea, în cadrul prezentului aviz, Comitetul se va concentra pe integrarea lucrătorilor imigranți la locul de muncă și pe alte aspecte legate direct sau indirect de piața forței de muncă.

2.2 Aspectele generale ale politicii în domeniul imigrației și integrării vor fi luate în considerare doar în măsura în care au o legătură directă cu avizul. Comitetul a adoptat diverse avize pe tema integrării ⁽¹⁾, cu o abordare mai generală, și a elaborat un aviz din proprie inițiativă menit să promoveze consolidarea prezenței integrării în noua Agendă a politicii sociale a UE, în domenii cum ar fi educația și formarea, egalitatea de gen, sănătatea, locuințele, politica în favoarea familiei și tineretului, sărăcia și excluderea socială etc.

2.3 Europa trebuie să acorde mai multă atenție integrării în cadrul politicii comune în domeniul imigrației. Comitetul a creat un grup de studiu permanent pentru integrare, pentru a contribui la lucrările Forumului european pentru integrare.

⁽¹⁾ JO C 27, 3.2.2009. JO C 128, 18.5.2010, p. 29.
JO C 80, 30.3.2004.
JO C 318, 23.12.2006.
JO C 125, 27.5.2002.
JO C 208, 3.9.2003.

2.4 Tratatul de la Lisabona oferă un temei juridic mai solid ⁽²⁾ pentru ca UE să sprijine acțiunea „*statelor membre, cu scopul de a favoriza integrarea resortisanților țărilor terțe aflați în situație de ședere legală pe teritoriul lor*”.

3. Imigranții contribuie la dezvoltarea economică și la bunăstarea Europei

3.1 În ultimii ani, Europa a primit numeroase persoane originare din țări terțe, care au emigrat în căutarea unor noi oportunități. Cu toate acestea, politicile restrictive aplicate de multe guverne europene limitează posibilitățile întreprinderilor de a angaja legal lucrători imigranți.

3.2 În Raportul său din 2008 privind ocuparea forței de muncă în Europa ⁽³⁾, Comisia Europeană afirma că „imigranții au adus o contribuție semnificativă la creșterea globală a economiei și a ocupării forței de muncă în UE din 2000, oferind o soluție la deficitul forței de muncă și al competențelor și determinând creșterea flexibilității pieței forței de muncă”.

3.2.1 În Raportul său comun privind ocuparea forței de muncă (2009-2010) ⁽⁴⁾, Comisia indica faptul că, deși UE trece printr-o criză caracterizată prin dispariția locurilor de muncă, există încă deficit de mână de lucru în anumite state membre și în rândul anumitor categorii profesionale. De asemenea, Comisia propune întărirea integrării imigranților rezidenți care sunt victimele predilecte ale crizei, precum și stimularea întreprinderilor în vederea diversificării mâinii de lucru și introducerii „cartelor diversității”.

3.3 Din anul 2000, 21 % din creșterea PIB-ului și 25 % din noile locuri de muncă din UE se datorează contribuției imigranților; astfel, dezvoltarea anumitor sectoare economice s-ar fi blocat sau limitat dacă locurile de muncă respective nu ar fi fost ocupate în mare parte de lucrători imigranți.

3.4 Trebuie avut în vedere că restricțiile la munca în UE impuse cetățenilor din noile state membre au fost eliminate în anumite țări (Regatul Unit, Irlanda, Suedia etc.).

3.5 Comitetul dorește să sublinieze importanța spiritului întreprinzător al multor imigranți, care înființează întreprinderi în Europa, contribuind astfel la crearea de locuri de muncă și de bogăție, în ciuda faptului că legislația în domeniul imigrației ridică obstacole foarte greu de depășit.

3.6 Cu toate că intensitatea fluxurilor de migrație a fost diferită de la un stat membru la altul, se observă că țările care primesc mai mulți imigranți au înregistrat o mai mare creștere economică și a locurilor de muncă. În anumite state membre, cum ar fi Spania, Regatul Unit, Irlanda, Italia și altele, procentul este mai mare ⁽⁵⁾.

⁽²⁾ Articolul 79.

⁽³⁾ COM(2008) 758 final.

⁽⁴⁾ COM(2009) 674 final.

⁽⁵⁾ „The Economic and Fiscal Impact of Immigrants”, National Institute of Economic and Social Research („Impactul economic și fiscal al imigranților”, Institutul național de cercetare economică și socială), octombrie 2007 și „Coyuntura española - Los efectos de la inmigración sobre el empleo y los salarios” Informe Mensual de la Caixa, núm 295, („Conjunctura spaniolă – Efectele imigrației asupra ocupării forței de muncă și asupra salariilor”, Raport lunar elaborat de Caixa, nr. 295), octombrie 2006.

3.7 Creșterea imigrației în societățile europene duce uneori și la apariția unor noi probleme și reprezintă o provocare considerabilă pentru coeziunea socială. Societățile europene se confruntă cu numeroase probleme sociale provocate de imigrație, care trebuie să facă obiectul unei abordări integrale, așa cum a propus CESE în alte avize.

3.8 Comitetul consideră că multe din problemele sociale (rasism, delincvență, violență împotriva femeilor, marginalizare, eșec școlar etc.) scot în evidență necesitatea de a îmbunătăți integrarea. De multe ori autoritățile, mai ales cele de la nivel local, sunt depășite de probleme.

3.9 Uneori mijloacele de comunicare utilizează problemele legate de imigrație în mod senzaționalist, răspândind neliniște în rândul populației. De asemenea, unii lideri politici se folosesc de aceste probleme din oportunism și iresponsabilitate.

3.10 Comitetul observă cu îngrijorare că rasismul și xenofobia se răspândesc în multe sectoare sociale. Partidele și mișcările extremiste utilizează problemele legate de imigrație pentru a răspândi teama în rândul populației și pentru a promova politici intolerante, violente și în contradicție cu drepturile omului.

3.11 Potrivit dreptului penal, rasismul este un delict, dar, de nenumărate ori, autoritățile politice și responsabilii sociali demonstrează o atitudine tolerantă, care este inacceptabilă. Este necesar ca autoritățile polițienești și judiciare, liderii de opinie, mijloacele de comunicare și responsabilii politici să-și schimbe atitudinea și să combată rasismul cu mai multă hotărâre și educație socială.

4. În viitor, va crește imigrația către Europa

4.1 Situația demografică a Uniunii Europene indică faptul că, din cauza îmbătrânirii populației și a natalității scăzute, pe piețele forței de muncă va fi necesară participarea a numeroși lucrători imigranți. Potrivit celor mai recente previziuni demografice ale Eurostat, populația de vârstă activă va scădea după 2012, inclusiv în ipoteza unor fluxuri de imigrație de 1,5 milioane de persoane pe an în acest deceniu. Dacă nu sporesc fluxurile de imigrație în următorul deceniu, populația de vârstă activă va scădea cu 14 milioane.

4.2 Pe de altă parte, se știe că mobilitatea internațională a lucrătorilor va spori la nivel mondial, întrucât numeroase persoane se văd obligate să emigreze din cauza lipsei de locuri de muncă decente în țările lor de origine, iar unele dintre ele doresc să vină în Europa, în căutarea de noi oportunități de lucru și personale.

4.3 CESE consideră că este o mare oportunitate faptul că noi imigranți doresc să-și realizeze aspirațiile migrând în Europa.

4.4 Pentru ca lucrătorii imigranți să-și găsească propriile oportunități și pentru ca societățile europene să-și întărească coeziunea socială, Comitetul consideră că sunt necesare politici care să îmbunătățească integrarea socială, întrucât reușita planurilor de imigrație, atât pentru lucrătorii imigranți, cât și pentru societatea-gazdă, depinde de modul în care se desfășoară procesele de integrare.

4.5 Criza economică și creșterea șomajului afectează toate sectoarele sociale, așa cum îi afectează și pe lucrătorii autohtoni și imigranți. Datele privind piețele forței de muncă din Europa demonstrează că lucrătorii imigranți cu slabă calificare și care ocupă locuri de muncă de o calitate mai scăzută sunt primele victime ale crizei și că femeile imigrante sunt afectate în mai mare măsură de șomaj.

4.6 În ciuda recesiunii actuale și a creșterii șomajului în Europa, rapoartele demografice arată că, după depășirea crizei și recuperarea nivelului de creștere economică și de ocupare a forței de muncă, va fi necesară sosirea a noi imigranți pentru a acoperi necesitățile piețelor forței de muncă europene, având în vedere caracteristicile fiecărui stat membru.

5. Legislația europeană în materie de admisie: o problemă în suspensie

5.1 În cei zece ani de când UE a inițiat demersurile pentru o politică comună în domeniul imigrației, cea mai mare dificultate o reprezintă elaborarea unei legislații privind admisia noilor imigranți, întrucât fiecare stat membru dispune de propria sa legislație, cu abordări foarte diferite.

5.2 Politicile și legislațiile în domeniul imigrației și al accesului la ocuparea unui loc de muncă sunt legate de evoluția piețelor forței de muncă și, de aceea, participarea activă a partenerilor sociali este importantă, dar acestea trebuie să se bazeze și pe respectarea drepturilor omului ale persoanelor imigrante.

5.3 Comitetul consideră că legislația în domeniul imigrației trebuie să faciliteze integrarea și să-i considere pe lucrătorii imigranți ca fiind noi cetățeni, persoane ale căror drepturi trebuie protejate, și nu doar mână de lucru pentru satisfacerea necesităților piețelor forței de muncă.

5.4 Partenerii sociali trebuie să participe la diversele niveluri. Comitetul analizează cu interes propunerea Comisiei privind crearea unei platforme europene de dialog pentru gestionarea migrației în scopuri profesionale, la care să poată participa partenerii sociali.

5.5 CESE a propus crearea unei politici comune în domeniul imigrației și a unei legislații armonizate, pentru ca imigranții să sosească prin intermediul procedurilor legale, să beneficieze de un tratament echitabil și pentru ca drepturile fundamentale ale acestora să fie protejate și integrarea îmbunătățită.

5.6 Cu toate acestea, Europa nu a primit imigranții prin legislații și politici corespunzătoare, ba mai mult, dat fiind caracterul restrictiv al celei mai mari părți a politicilor și legislațiilor naționale, numeroși imigranți au intrat prin proceduri clandestine și sunt obligați să lucreze în cadrul economiei informale. Comitetul consideră că UE trebuie să adopte noi inițiative pentru transformarea muncii neoficiale în muncă legală.

5.7 Comitetul consideră că ușurând procedurile pentru imigrația legală, se reduce imigrația clandestină și riscul ca unii imigranți fără forme legale să devină victime ale rețelilor infracționale ale traficului ilegal de migranți și ale traficului de persoane. Programul de la Stockholm cuprinde noi angajamente ale UE de combatere a acestor rețele infracționale.

5.8 CESE consideră că politicile restrictive au consecințe foarte grave asupra procesului de integrare, întrucât imigranții capătă imaginea unor persoane care nu sunt nici bine-venite, nici acceptate.

5.9 Uneori, aceste politici au fost însoțite de discursuri politice și sociale excluzive, care incriminează imigrația și încurajează xenofobia și discriminarea.

5.10 Ne aflăm în contextul Pactului european privind imigrația și azilul, care se va desfășura pe durata următorilor ani prin intermediul Programului de la Stockholm. Este de așteptat ca, grație Tratatului de la Lisabona, adoptarea de acorduri în cadrul Consiliului să fie mai ușoară, iar procedura de codecizie, cu Parlamentul, va facilita armonizarea legislației.

5.11 CESE ar fi dorit o legislație orizontală, dar Consiliul și Comisia au preferat elaborarea de directive sectoriale. De curând a fost adoptată Cartea albastră⁽⁶⁾ pentru facilitarea admisieii lucrătorilor cu înaltă calificare. Comisia preconizează elaborarea, în următoarele luni, a unor noi propuneri de directive.

5.12 Comitetul consideră că este esențial ca UE să dispună de o legislație adecvată de admisie, întrucât integrarea este în strânsă legătură cu egalitatea de tratament și nediscriminarea. Din acest motiv, CESE a sprijinit⁽⁷⁾ (prin câteva propuneri de îmbunătățire) Directiva-cadru privind drepturile lucrătorilor imigranți propusă de Comisie⁽⁸⁾, care se află încă în dezbateri la Consiliu. Versiunea actuală cu care se lucrează la Consiliu are o abordare insuficientă și inacceptabilă pentru societatea civilă și pentru Comitet.

5.13 Consiliul trebuie să adopte directiva-cadru pentru a asigura un nivel adecvat de drepturi pentru toți lucrătorii imigranți și a împiedica cazurile de discriminare. Comitetul propune Președinției spaniole a UE reorientarea dezbaterilor Consiliului pe marginea directivei-cadru, în vederea unei adoptări rapide, cu condiția ca aceasta să conțină un set adecvat de drepturi comune în toată UE, bazate pe egalitatea de tratament, în special în ceea ce privește drepturile profesionale și sociale ale lucrătorilor imigranți.

⁽⁶⁾ Directiva CE/2009/50.

⁽⁷⁾ JO C 27, 3.2.2009, p. 114.

⁽⁸⁾ COM(2007) 638 final.

5.14 CESE a adoptat de curând un aviz din proprie inițiativă în care pleda pentru ca legislația în domeniul imigrației să respecte drepturile fundamentale⁽⁹⁾ și în care se propunea un cadru avansat de drepturi și obligații. De asemenea, este necesară reformarea Directivei privind reîntregirea familiei.

6. Ocuparea unui loc de muncă reprezintă o parte fundamentală a procesului de integrare

6.1 Integrarea este un proces social cu caracter bidirecțional de adaptare reciprocă, la care participă imigranții și societatea-gază. Acesta este primul dintre Principiile fundamentale comune pentru integrare, adoptate de Consiliu în 2004.

6.2 Integrarea necesită capacități de lider din partea autorităților, partenerilor sociali și organizațiilor. Politicile publice pot favoriza aceste procese sociale și, de asemenea, este fundamentală participarea activă a societății civile. În alt aviz⁽¹⁰⁾, CESE a evidențiat importanța rolului autorităților locale și regionale.

6.3 Și lucrătorii imigranți trebuie să aibă o atitudine favorabilă față de integrare, prin depunerea de eforturi pentru cunoașterea limbii, a legilor și a obiceiurilor societății-gază.

6.4 CESE s-a angajat împreună cu Comisia în activitățile Forumului european pentru integrare și dorește să reitereze importanța participării și consultării organizațiilor societății civile, la diversele niveluri de guvernare.

6.5 Integrarea persoanelor imigrante depășește sfera profesională la care se referă prezentul aviz, întrucât integrarea este deosebit de importantă în contextul familial, în școli și universități, în sate și cartiere, în instituțiile religioase, în organizațiile sportive și culturale etc.

6.6 Munca reprezintă o parte fundamentală a procesului social de integrare, întrucât munca în condiții decente reprezintă cheia autosuficienței economice a imigranților și facilitează relațiile sociale și cunoașterea reciprocă între societatea-gază și imigranți.

6.7 Temelia Europei sociale o reprezintă munca, iar integrarea este fundamentală pentru dezvoltarea Europei sociale. Întreprinderile europene sunt actori sociali indispensabili și sunt interesate și implicate în integrare.

6.8 Criza economică și creșterea șomajului slăbesc în prezent intensitatea proceselor de integrare și adâncesc anumite conflicte din sânul societății și pe piața forței de muncă. CESE consideră că, în aceste împrejurări, este necesară intensificarea eforturilor

pentru integrare din partea tuturor actorilor: imigranți, autorități publice, parteneri sociali și societatea civilă.

6.9 Lucrătorii imigranți din Europa trebuie să beneficieze de un tratament echitabil, întrucât se află sub protecția convențiilor internaționale privind drepturile omului și a principiilor și drepturilor emanate de convențiile OIM. În alt aviz⁽¹¹⁾, CESE a indicat drepturile și obligațiile pe care legislația europeană trebuie să le garanteze lucrătorilor imigranți.

6.10 CESE consideră că legislația și politicile publice trebuie să fie completate de colaborarea partenerilor sociali, întrucât integrarea pe plan profesional ține și de atitudinea socială și de angajamentele sindicale și antreprenoriale.

6.11 Serviciile publice de ocupare a forței de muncă trebuie să promoveze programe pentru un acces mai amplu la ocuparea unui loc de muncă pentru imigranți, facilitarea recunoașterii calificărilor profesionale, îmbunătățirea formării lingvistice și a formării profesionale fără discriminare și pentru a oferi informații corespunzătoare în legătură cu sistemele de ocupare a forței de muncă din țara-gază.

6.12 Sindicatele, organizațiile patronale, asociațiile de imigranți și alte organizații ale societății civile joacă un rol foarte important în transmiterea informației și în facilitarea accesului la ocuparea unui loc de muncă pentru imigranți.

6.13 Majoritatea întreprinderilor din Europa sunt mici și mijlocii și oferă locuri de muncă celei mai mari părți a populației active și persoanelor imigrante; de aceea, procesele sociale de integrare se desfășoară, în mare parte, la nivelul IMM-urilor.

7. Egalitatea de tratament și nediscriminarea, piloni ai integrării

7.1 CESE consideră fundamentale primirea și tratamentul pe care autoritățile și întreprinderile le aplică lucrătorilor imigranți, care, de multe ori, se află într-o situație de inferioritate față de lucrătorii autohtoni.

7.2 Situațiile diferă de la un stat membru la altul, întrucât diferă și dreptul muncii și practicile sociale, dar în Europa mulți lucrători imigranți se confruntă cu dezavantaje și dificultăți în căutarea unui loc de muncă, precum și cu nerecunoașterea calificărilor profesionale; în plus, de multe ori nu vorbesc limba țării și nu cunosc legile, obiceiurile sau instituțiile sociale.

7.3 O bună legislație împotriva discriminării reprezintă premisa, dar încă mai există la nivel național legislații care conțin discriminări între lucrătorii autohtoni și cei imigranți și, mai ales, practici discriminatorii față de lucrători, motivate de originea națională, etnică sau culturală și care se manifestă în mod direct sau indirect.

⁽⁹⁾ JO C 128, 18.5.2010, p. 29.

⁽¹⁰⁾ JO C 318, 23.12.2006.

⁽¹¹⁾ JO C 128, 18.5.2010, p. 29.

7.4 Tratatul egal și politicile de combatere a discriminării reprezintă pilonii politicilor de integrare. Din perspectiva unei abordări bidirecționale a integrării, Comitetul consideră că întreprinderile, sindicatele și autoritățile trebuie să ofere lucrătorilor imigranți un tratament egal și să evite orice discriminare.

7.5 Angajatorii și lucrătorii imigranți trebuie să respecte normele de muncă și convențiile colective aplicabile în întreprinderea sau sectorul respectiv, în conformitate cu legile și practicile naționale. Comitetul dorește să insiste asupra faptului că rasismul și discriminarea sunt comportamente infracționale și că trebuie sancționate și în întreprinderi, în conformitate cu dreptul muncii.

7.6 Pentru facilitarea integrării la locul de muncă este necesar ca lucrătorii imigranți să fie informați în legătură cu dreptul muncii și cu convențiile colective care reglementează drepturile și obligațiile lor la locul de muncă.

7.7 Un context politic și social integrator va permite lucrătorilor imigranți să participe la procese și programe de integrare, care trebuie facilitate de către autorități, cum ar fi cunoașterea limbii, a legilor și a obiceiurilor.

7.8 Directiva UE privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă⁽¹²⁾ și cea privind egalitatea de tratament fără deosebire de rasă sau origine etnică⁽¹³⁾ reprezintă instrumente juridice esențiale care marchează legislația și practicile din statele membre, în lupta împotriva discriminării și pentru stimularea integrării profesionale.

7.9 Parlamentul a adoptat de curând o rezoluție privind noua directivă împotriva discriminării⁽¹⁴⁾, în completarea directivelor existente. CESE a emis un aviz prin care sprijinea propunerea Comisiei și în care propunea să se țină seama de discriminarea multiplă. După adoptare, această nouă directivă va extinde principiul nediscriminării la domenii ca educația, sănătatea, protecția socială și locuințele.

7.10 CESE consideră că directivele antidiscriminare nu au fost transpuse corespunzător în legislațiile naționale și, prin urmare, în mai multe state membre nu există legislații adecvate împotriva discriminării. După adoptarea sa, noua directivă va fi un instrument legislativ foarte util.

7.11 Partenerii sociali, actorii fundamentali ai funcționării piețelor forței de muncă și piloni de bază ai vieții economice și sociale europene, joacă un rol important în integrare. În cadrul negocierilor colective, partenerii sociali trebuie să-și asume responsabilitățile care le revin în ceea ce privește integrarea imigranților, eliminând din convențiile colective, precum

și din normele și practicile profesionale orice aspect direct sau indirect de discriminare.

7.12 Pentru negocierile colective și în special în cadrul întreprinderii trebuie stabilite mecanisme pentru a se garanta că accesul la un loc de muncă și angajarea se efectuează în conformitate cu principiul egalității de șanse. În acest domeniu este deosebit de important să existe instrumente care să permită evitarea nu doar a discriminării directe, ci și a celei indirecte.

7.13 Dar, în prezent, egalitatea de tratament în ceea ce privește salariul și condițiile de muncă nu este garantată, în practică, în cazul multor lucrători imigranți. Partenerii sociali și autoritățile din domeniul ocupării forței de muncă trebuie să elaboreze proceduri prin care să se evite discriminările și să promoveze în mod activ egalitatea.

7.14 În Europa se dezvoltă două modele de muncă, cu locuri de muncă de calitate pentru majoritatea cetățenilor europeni și pentru imigranții cu înaltă calificare și cu locuri de muncă de proastă calitate pentru majoritatea imigranților. În consecință, calitatea scăzută a locului de muncă reprezintă și ea un factor de discriminare, atunci când imigranții sunt utilizați ca mână de lucru „mai vulnerabilă”.

7.15 CESE a propus în diverse avize ca statele membre să-și îmbunătățească sistemul de echivalare a diplomelor⁽¹⁵⁾ și ca UE să dispună de un sistem de recunoaștere a calificărilor care să poată fi utilizat de lucrătorii imigranți⁽¹⁶⁾. În întreprinderile europene, multe persoane imigrante prestează munci inferioare nivelului lor de calificare.

7.16 De asemenea, pe parcursul carierei profesionale și în ceea ce privește promovarea, mulți lucrători imigranți sunt dezavantajați și discriminați. Dreptul muncii, convențiile colective și practicile întreprinderilor trebuie să garanteze respectarea principiului egalității de șanse în promovarea lucrătorilor. Partenerii sociali trebuie să-și asume noi inițiative.

7.17 Formarea profesională și ocupațională sunt instrumente foarte importante pentru sporirea potențialului de încadrare în muncă a lucrătorilor imigranți, deși anumite legi și practici naționale exclud sau limitează accesul resortisanților din țări terțe. CESE consideră că autoritățile publice și partenerii sociali trebuie să înlesnească accesul lucrătorilor imigranți la formare, în egalitate de condiții și de tratament.

7.18 Unele state membre desfășoară, în colaborare cu întreprinderile și înainte de obținerea permisului de rezidență, programe de formare în țările de origine, prin care se facilitează inserția profesională a resortisanților țărilor terțe după sosirea în Europa.

⁽¹²⁾ Directiva CE/2000/78.

⁽¹³⁾ Directiva CE/2000/43.

⁽¹⁴⁾ P6_TA (2009) 0211.

⁽¹⁵⁾ A se vedea în special: JO C 162, 25.6.2008, p. 90.

⁽¹⁶⁾ A se vedea printre altele: JO C 218, 11.9.2009.

7.19 Uniunea Europeană nu a soluționat încă în mod satisfăcător problema transferului drepturilor de pensie pentru lucrătorii europeni. Lucrătorii imigranți întâmpină multe probleme din cauza legislațiilor naționale care nu garantează în mod adecvat drepturile de pensie dobândite pe durata prestării de activități profesionale în Europa. Motivele sunt foarte diverse și depind de legislațiile naționale și de convențiile cu țările terțe.

7.20 Comitetul propune Comisiei Europene să adopte o inițiativă legislativă, astfel încât lucrătorilor imigranți din UE să li se garanteze drepturile de pensie în momentul în care își schimbă domiciliul în interiorul UE și atunci când se întorc în țările de origine sau își stabilesc rezidența într-o altă țară.

7.21 Sindicatele trebuie să primească în rândurile lor lucrătorii imigranți și să faciliteze accesul acestora la posturi de conducere și reprezentare. În Europa, majoritatea sindicatelor au creat bune practici pentru garantarea egalității de tratament și pentru combaterea discriminărilor.

7.22 CESE consideră că sunt necesare politici active și noi angajamente ale partenerilor sociali pentru promovarea unor atitudini sociale integratoare, a egalității de tratament și a combaterii discriminărilor la locul de muncă. Dialogul social european poate fi un cadru adecvat, în care partenerii sociali să-și asume noi angajamente la nivelul pe care îl consideră oportun.

7.23 Agenția europeană a drepturilor fundamentale a analizat⁽¹⁷⁾ discriminarea la locul de muncă pe motive de origine etnică pe piețele forței de muncă din Europa și a constatat că, în ciuda legislației, discriminarea este considerabilă.

8. Gestionarea diversității

8.1 Societățile europene sunt tot mai diverse și această diversitate va spori pe viitor. Integrarea corectă a persoanelor imigrante în sfera profesională nu se poate realiza în absența unei abordări pozitive a diversității culturale, care devine tot mai atrăgătoare pentru întreprinderi și lucrători.

8.2 Marile companii au o cultură antreprenorială proprie pe care au inculcat-o cu timpul în rândul lucrătorilor și care se aplică și în mediul social și în relațiile cu clienții.

8.3 Întreprinderile europene își desfășoară activitatea în orașe cu o diversitate din ce în ce mai mare. Comitetul Regiunilor și fundația de la Dublin, prin intermediul rețelei CLIP⁽¹⁸⁾, au făcut schimb de experiențe pentru sporirea diversității locurilor de muncă din sectorul public.

8.4 Diversitatea culturală pe care o presupune imigrația reprezintă o provocare nouă, care trebuie soluționată pentru a

extinde cultura antreprenorială prin integrarea noilor lucrători la diverse niveluri: cadre de conducere, cadre medii și restul lucrătorilor.

8.5 În plus, prin globalizare, întreprinderilor le este mai ușor să se „miște” în noi medii sociale și culturale, pe noi piețe și printre clienți cu diverse culturi.

8.6 Multe întreprinderi recunosc avantajele gestionării diversității. Progresul din ultimele decenii către o economie a serviciilor a sporit importanța contactului dintre întreprinderi și clienți și, în plus, globalizarea a stimulat întreprinderile să caute piețe noi, în orice parte a lumii. Se extinde diversitatea clienților și a utilizatorilor cărora li se adresează întreprinderile.

8.7 O bună gestionare a acestei diversități în interiorul întreprinderii permite o mai bună valorificare a capacităților tuturor lucrătorilor de origini și culturi diverse, precum și o eficiență sporită în relațiile externe ale întreprinderii cu piața, care este și ea diversă.

8.8 Întreprinderile care gestionează bine diversitatea dispun de condiții mai bune pentru a capta „talente” din orice colț al lumii, precum și pentru a atrage clienți pe noile piețe. De asemenea, acestea pot spori creativitatea și capacitatea de inovare ale angajaților lor, întrucât oferă un mediu în care toți lucrătorii (inclusiv imigranții) se simt bine-veniți.

8.9 De cele mai multe ori, întreprinderile europene mici nu dispun de departamente specializate pentru gestionarea resurselor umane și, de aceea, acestea trebuie sprijinite prin intermediul structurilor specializate de către autorități și organizațiile de întreprinderi.

8.10 Gestionarea diversității se bazează pe o aplicare strictă a măsurilor privind egalitatea de tratament și lupta împotriva discriminărilor. De asemenea, presupune crearea unor programe de primire a lucrătorilor imigranți, stabilirea de măsuri de adaptare a diferențelor culturale, de sisteme de comunicare care să ia în considerare diversitatea lingvistică, de mecanisme de arbitraj pentru soluționarea conflictelor etc.

8.11 Este nevoie de formare pentru gestionarea diversității. Formarea în cadrul întreprinderii poate viza diverse categorii: cadrele de conducere ale întreprinderii, cadrele responsabile medii și ansamblul personalului; acest lucru este aplicabil și organizațiilor sindicale și patronale.

8.12 Atât întreprinderile, cât și organizațiile patronale și organizațiile sindicale trebuie să dispună de departamente specializate în gestionarea diversității, care să promoveze inițiative, să evalueze rezultatele și să stimuleze schimbările.

⁽¹⁷⁾ EU-MIDIS European Union Minorities and Discrimination Survey: Main Results Report, European Union Agency for Fundamental Rights, (EU-MIDIS Studiul Uniunii Europene privind minoritățile și discriminarea: Raport privind principalele rezultate, Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene), 9.12.2009.

⁽¹⁸⁾ Orașe pentru politicile de integrare locală pentru imigranți – rețea de peste 30 de orașe europene administrată de Eurofound.

8.13 Autoritățile publice trebuie să colaboreze la gestionarea diversității în cadrul întreprinderilor, inclusiv prin stimulente financiare și fiscale de sprijinire a întreprinderilor care elaborează planuri și să încurajeze schimbul de bune practici, crearea de programe de formare și realizarea de campanii de sensibilizare.

9. Dificultățile integrării în cazul economiei informale și al imigrației fără forme legale

9.1 Lucrătorii imigranți care nu dispun de „acte” și se află într-o situație nereglementată se văd obligați să-și desfășoare activitatea în cadrul economiei și muncii informale, care au o pondere mai mare în economia acelor state membre cu un număr mai mare de imigranți fără forme legale.

9.2 De multe ori, imigranții fără forme legale sunt victime ale unei exploatări extreme la locul de muncă, practică de unii întreprinzători. CESE a adoptat un aviz⁽¹⁹⁾ în legătură cu propunerea de directivă care propune sancțiuni la adresa întreprinzătorilor care exploatează imigranți fără forme legale.

9.3 Lucrătoarele „fără acte” angajate pentru activități casnice se află într-o situație extrem de vulnerabilă și, în unele cazuri, în condiții de semiclavie. Unele legislații naționale nu garantează pe deplin drepturile profesionale și sociale aferente acestei activități profesionale. Aceste probleme se agravează pentru persoanele care nu dispun de forme legale și lucrează în economia subterană. Comitetul propune Comisiei Europene să adopte noi inițiative care să ocrotească în mod corespunzător drepturile profesionale ale acestor lucrătoare.

9.4 În ultimii ani, unele legislații naționale incriminează asociațiile umanitare care ajută persoanele fără forme legale, pentru a se evita excluziunea socială a acestora și a le facilita integrarea. Comitetul atrage atenția asupra faptului că aceste legi vin în contradicție cu drepturile omului și cu principiul moral al solidarității. Comisia Europeană și Agenția de la Viena trebuie să evalueze aceste situații și să adopte inițiativele necesare.

9.5 Întrucât integrarea socială este mai dificilă atunci când imigranții se află într-o situație nereglementată, Comitetul a propus inițierea unor procese individualizate de regularizare a

imigranților fără forme legale, luându-se în considerare situația socială și profesională stabilă a acestora, potrivit angajamentului asumat de Consiliul European în cadrul Pactului european privind imigrația și azilul⁽²⁰⁾, prin care se stabilea efectuarea de regularizări individuale, pe baza legislațiilor naționale, din motive umanitare sau economice, în special în sectoarele profesionale în care se concentrează multe persoane fără forme legale.

10. Câteva inițiative din Programul de la Stockholm

10.1 Comisia a propus înființarea unei platforme europene de dialog pentru gestionarea migrației pe motive profesionale, la care să participe întreprinzători, sindicate, agenții de ocupare a forței de muncă și alte părți interesate.

10.2 CESE propune Comisiei ca, în mod analog procedurii de creare a Forumului european pentru integrare, să solicite elaborarea unui aviz exploratoriu în 2010, astfel încât Comitetul, cu participarea tuturor părților interesate, să propună modalitatea de constituire a Platformei europene, cu care de altfel dorește să colaboreze.

10.3 Comisia a propus, de asemenea, ca UE să dispună de un cod al imigrației, care să garanteze imigranților cu forme legale un nivel de drepturi uniform și comparabil cu cel al cetățenilor europeni. Această codificare a textelor legislative existente va include, după caz, modificări utile pentru simplificarea sau completarea dispozițiilor existente și pentru îmbunătățirea aplicării acestora.

10.4 CESE consideră că legislația europeană în domeniul imigrației trebuie să fie însoțită de un cadru comun (statutul european) al drepturilor, care să fie orizontal, să garanteze respectarea și protecția drepturilor și libertăților imigranților în Europa, indiferent de categoria profesională și de statutul juridic al acestora. Directiva-cadru care se află în dezbatere la Consiliu va reprezenta un bun instrument juridic de protecție a drepturilor imigranților, în cazul în care va fi adoptată într-o formă care să conțină un nivel ridicat de protecție.

10.5 Comitetul salută inițiativa Comisiei de prezentare a unui cod european al imigrației, cu condiția ca acesta să constituie o propunere legislativă care să garanteze drepturile fundamentale ale imigranților și un nivel de drepturi uniform și comparabil cu cel al cetățenilor comunitari.

Bruxelles, 17 martie 2010

Președintele
Comitetului Economic și Social European
Mario SEPI

⁽¹⁹⁾ JO C 204, 9.8.2008.

⁽²⁰⁾ Consiliul UE, 13440/08, 24 septembrie 2008.