

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Integrácia pracovníkov z radov prisťahovalcov“ (prieskumné stanovisko)

(2010/C 354/03)

Spravodajca: **Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS**

Pán Diego López Garrido, štátny tajomník pre Európsku úniu ministerstva zahraničných vecí a spolupráce, listom z 23. júla 2009 podľa článku 262 Zmluvy o ES požiadal v mene budúceho španielskeho predsedníctva Európsky hospodársky a sociálny výbor o vypracovanie prieskumného stanoviska na tému

„Integrácia pracovníkov z radov prisťahovalcov“.

Odborná sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo poverená vypracovaním návrhu stanoviska výboru v danej veci prijala svoje stanovisko 23. februára 2010.

Európsky hospodársky a sociálny výbor na svojom 461. plenárnom zasadnutí 17. a 18. marca 2010 (schôdza zo 17. marca) prijal 138 hlasmi za, pričom 5 členovia hlasovali proti a 8 sa hlasovania zdržali, nasledujúce stanovisko:

1. Závbery a odporúčania

1.1 EHSV zdôrazňuje význam európskej pridanej hodnoty politík zamestnanosti, prisťahovalectva a integračných politík. Výlučne národné politiky nefungujú, preto bude potrebné posilniť európsky základ týchto politík.

1.2 Pracovníci a pracovníčky z radov prisťahovalcov pozitívne prispievajú k hospodárskemu rozvoju a sociálnemu blahobytu v Európe. Z dôvodu demografickej situácie bude musieť Európa vo väčšej miere prijímať nových prisťahovalcov.

1.3 Je potrebné zlepšiť integračné procesy tak vzhľadom na hospodársku účinnosť, ako aj sociálnu súdržnosť. Zamestnanosť je základným aspektom integrácie.

1.4 Integrácia je obojsmerný sociálny proces vzájomného prispôsobovania, ktorý musia uľahčiť dobré právne predpisy a dobré riadenie. EHSV žiada Radu, aby schválila smernicu, ktorá má zaručiť spoločný právny rámec pre pracovníkov z radov prisťahovalcov, a aby zlepšila protidiskriminačné právne predpisy.

1.5 Integrácia na pracovisku, pri ktorej budú poskytnuté rovnaké príležitosti a rovnaké zaobchádzanie, je tiež výzvou pre sociálnych partnerov, ktorí ju musia podporovať v rámci kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, a to aj na európskej úrovni. Pracovníci a pracovníčky z radov prisťahovalcov musia mať k integrácii pozitívny postoj.

1.6 Podniky pôsobia v stále rozmanitejšom prostredí. Je potrebné, aby si podniky osvojili pozitívny prístup ku kultúrnej rozmanitosti a tým zlepšili integráciu a zvýšili počet príležitostí.

1.7 EHSV navrhuje Komisii, aby predložila žiadosť o vypracovanie prieskumného stanoviska v súvislosti s vytvorením európskej platformy pre dialóg o riadení migrácie pracovnej sily. Jej vytvorenie je zakotvené v Štokholmskom programe.

2. Kontext stanoviska

2.1 Španielske predsedníctvo Rady EÚ požiadalo EHSV o vypracovanie prieskumného stanoviska, aby EÚ zlepšila integráciu pracovníkov z radov prisťahovalcov. Preto sa EHSV v tomto stanovisku zameria na integráciu pracovníkov z radov prisťahovalcov v zamestnaní a na iné aspekty, ktoré priamo alebo nepriamo súvisia s trhom práce.

2.2 Všeobecné aspekty prisťahovaleckej a integračnej politiky budú posudzované len vtedy, ak so stanoviskom priamo súvisia. Výbor prijal viaceré stanoviská na tému integrácie⁽¹⁾ s všeobecnejším zameraním a vypracoval stanovisko z vlastnej iniciatívy zamerané na posilnenie integrácie v rámci novej agendy sociálnej politiky EÚ v oblastiach ako vzdelávanie a odborná príprava, rovnosť mužov a žien, zdravie, bývanie, politika rodiny a mládeže, chudoba a sociálne vylúčenie atď.

2.3 Európa musí v spoločnej prisťahovaleckej politike posilniť integračný prístup. Výbor vytvoril stálu študijnú skupinu pre integráciu, aby mohol spolupracovať s Európskym fórom pre integráciu.

(¹) Ú. v. EÚ C 27, 3.2.2009 Ú. v. EÚ C 128, 18.5.2010, s. 29.
Ú. v. EÚ C 80, 30.3.2004
Ú. v. EÚ C 318, 23.12.2006
Ú. v. EÚ C 125, 27.5.2002
Ú. v. EÚ C 208, 3.9.2003.

2.4 Lisabonská zmluva poskytuje pevnejší právny základ⁽²⁾ na to, aby EÚ „podporila činnosť členských štátov s cieľom presadzovať integráciu štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa oprávnenne zdržiavajú na ich územiach“.

3. Pristáhalci prispievajú k hospodárskemu rozvoju a blahobytu Európy

3.1 V priebehu posledných rokov Európa prijala mnoho osôb, ktoré prišli z tretích krajín ako pristáhalci hľadajúci nové príležitosti. Reštrikčné politiky, ktoré uplatňujú mnohé európske vlády, však obmedzujú možnosti podnikov legálne zamestnať pracovníkov z radov pristáhalcov.

3.2 Európska Komisia vo svojej správe⁽³⁾ o zamestnanosti v Európe v roku 2008 tvrdí, že „pristáhalci výrazne prispeli k celkovému hospodárskemu rastu a rastu zamestnanosti v EÚ od roku 2000, pretože pomohli vyriešiť nedostatok pracovných síl a zručností a zvýšili flexibilitu trhu práce“.

3.2.1 Vo svojej spoločnej správe o zamestnanosti (2009 – 2010)⁽⁴⁾ Komisia uvádza, že aj keď EÚ zažíva krízu, ktorá likviduje pracovné miesta, v niektorých členských štátoch a v niektorých kategóriách povolání pretrvávajú nedostatok pracovnej sily. Komisia tiež navrhuje posilniť integráciu pristáhalcov, ktorí sú už usadení a ktorých kríza zvlášť zasiahla, ako aj stimulovať podniky, aby menili zloženie svojej pracovnej sily a uplatňovali chartu rozmanitosti.

3.3 Od roku 2000 sa v EÚ dosiahol 21 % nárast HDP a vzniklo 25 % nových pracovných miest vďaka príspevku pristáhalcov. V niektorých odvetviach hospodárstva by došlo k stagnácii alebo obmedzeniu rastu, keby v nich neboli zamestnaní prevažne pracovníci z radov pristáhalcov.

3.4 Treba vziať do úvahy, že v niektorých krajinách (Spojenom kráľovstve, Írsku, Švédsku atď.) boli zrušené obmedzenia pre zamestnávanie štátnych príslušníkov nových členských štátov v EÚ.

3.5 Výbor chce zdôrazniť význam podnikateľského ducha mnohých pristáhalcov, ktorí v Európe vytvárajú podniky, a tým prispievajú k vytváraniu pracovných miest a bohatstva, a to aj napriek tomu, že právne predpisy o pristáhalctve kladú ťažko prekonateľné prekážky.

3.6 Aj keď intenzita migračných tokov je v jednotlivých členských štátoch EÚ rozdielna, možno pozorovať, že tie krajiny, ktoré prijímali viacej pristáhalcov, zaznamenali vyšší rast hospodárstva a zamestnanosti. V niektorých členských štátoch, ako je Španielsko, Spojené kráľovstvo, Írsko, Taliansko a iné, je toto percento vyššie⁽⁵⁾.

3.7 Nárast pristáhalctva v európskych spoločnostiach tiež spôsobuje nové problémy a predstavuje veľkú výzvu pre sociálnu súdržnosť. Európske spoločnosti čelia mnohým sociálnym problémom vyplývajúcim z pristáhalctva, ku ktorým treba pristupovať komplexne, ako to EHSV navrhol v iných stanoviskách.

3.8 Výbor sa nazdáva, že mnohé sociálne problémy (rasizmus, zločinnosť, násilie založené na rodovej nerovnosti, vylúčenie, zlyhanie v škole atď.) poukazujú na potrebu zlepšiť integráciu. Orgány štátnej správy, najmä na miestnej úrovni, musia často riešiť príliš veľa problémov.

3.9 Média niekedy využívajú problémy pristáhalctva na senzácie, čím vyvolávajú medzi obyvateľstvom nepokoj. Aj niektorí politickí činitelia využívajú tieto problémy oportunisticky a nezodpovedne.

3.10 Výbor so znepokojením pozoruje, že rasizmus a xenofóbia zasahuje mnohé sociálne sektory. Extrémistické strany a hnutia využívajú problémy súvisiace s pristáhalctvom na šírenie strachu medzi obyvateľstvom a podporu netolerantnej, násilnej politiky popierajúcej ľudské práva.

3.11 V trestnom práve sa rasizmus považuje za trestný čin, ale politické orgány a osoby so spoločenskou zodpovednosťou majú často neprijateľný netolerantný prístup. Je nutné, aby politické a súdne orgány, tvorcovia verejnej mienky, média a politickí činitelia zmenili postoj a bojovali proti rasizmu s väčšou rozhodnosťou a lepším uplatňovaním sociálnej pedagogiky.

4. V budúcnosti sa zvýši počet pristáhalcov do Európy

4.1 Demografická situácia EÚ naznačuje, že v dôsledku starnutia populácie a nízkej pôrodnosti budú trhy práce potrebovať účasť pracovníkov a pracovníčiek z radov pristáhalcov. Podľa najnovších demografických prognóz Eurostatu začne po roku 2012 klesať počet obyvateľov v produktívnom veku, a to aj za predpokladu, že v tomto desaťročí k nám ročne príde 1,5 milióna pristáhalcov. Ak sa migračné toky v priebehu budúceho desaťročia nezvýšia, počet obyvateľstva v produktívnom veku sa zníži o 14 miliónov.

4.2 Na druhej strane však vieme, že vo svete sa zvýši medzinárodná mobilita pracovníkov, pretože veľa ľudí je nútených vysťahovať sa z vlastnej krajiny pôvodu, pretože tam nenachádzajú dôstojnú prácu, a niektorí z nich chcú prísť do Európy hľadať nové pracovné a osobné príležitosti.

4.3 EHSV považuje skutočnosť, že noví pristáhalci chcú svoj migračný plán zamerať na Európu za veľkú príležitosť.

⁽²⁾ Článok 79.

⁽³⁾ KOM(2008) 758 v konečnom znení.

⁽⁴⁾ KOM(2009) 674 v konečnom znení.

⁽⁵⁾ „The Economic and Fiscal Impact of Immigrants“, National Institute of Economic and Social Research, október 2007 a „Coyuntura española - Los efectos de la inmigración sobre el empleo y los salarios“ Informe Mensual de la Caixa, č. 295, október 2006.

4.4 Výbor sa nazdáva, že na to, aby pracovníci z radov prisťahovalcov využili svoje príležitosti a aby európske spoločnosti zlepšili sociálnu súdržnosť, je potrebná politika, ktorá zlepši sociálnu integráciu, pretože úspech migračných plánov tak pre pracovníkov z radov prisťahovalcov, ako aj pre hostiteľskú spoločnosť závisí od spôsobu, akým prebiehajú integračné procesy.

4.5 Hospodárska kríza a rast nezamestnanosti postihuje všetky sociálne oblasti, domácich pracovníkov, ako aj prisťahovalcov. Údaje z trhov práce v Európe ukazujú, že pracovníci z radov prisťahovalcov s nízkou kvalifikáciou, ktorí sú zamestnaní na menej kvalitných pracovných miestach, sú prvými obeťami krízy a že ženy prisťahovalkyne vo väčšej miere trpia nezamestnanosťou.

4.6 Napriek súčasnému hospodárskemu úpadku a rastu nezamestnanosti v Európe demografické správy ukazujú, že po prekonaní krízy a dosiahnutí pôvodného hospodárskeho rastu a zamestnanosti bude potrebné, aby noví prisťahovalci prispeli k uspokojeniu potrieb európskych trhov práce, pričom bude potrebné zohľadniť špecifiká každého členského štátu.

5. Európske právne predpisy týkajúce sa prijímania prisťahovalcov: pretrvávajúca výzva

5.1 Pred desiatimi rokmi EÚ nastúpila na cestu, ktorá má viesť k spoločnej prisťahovaleckej politike, hlavný problém však spočíva v tvorbe právnych predpisov pre prijímanie nových prisťahovalcov, pretože každý členský štát má svoje vlastné právne predpisy s veľmi rozdielnym zameraním.

5.2 Prisťahovalecká politika a právne predpisy v oblasti prisťahovalectva a prístup k zamestnaniu súvisia s vývojom trhov práce, preto je potrebná aktívna účasť sociálnych partnerov a je potrebné, aby boli založené na dodržiavaní ľudských práv prisťahovalcov.

5.3 Výbor sa domnieva, že právne predpisy v oblasti prisťahovalectva musia uľahčovať integráciu a považovať pracovníkov z radov prisťahovalcov za nových občanov, za ľudí s právami, ktoré musia byť chránené, a nielen za pracovnú silu na uspokojenie potrieb trhov práce.

5.4 Sociálni partneri sa musia do tohto procesu zapájať na rôznych úrovniach. Výbor so záujmom sleduje návrh Komisie vytvoriť európsku platformu pre dialóg o riadení migrácie pracovnej sily, do ktorej sa budú môcť zapojiť sociálni partneri.

5.5 EHSV navrhol spoločnú prisťahovaleckú politiku a harmonizované právne predpisy, aby prisťahovalci prichádzali legálne, aby sa im dostávalo spravodlivého zaobchádzania, aby boli chránené ich základné práva a aby boli lepšie integrovaní.

5.6 Európa však prisťahovalcov neprijala uplatnením príslušných vnútroštátnych právnych predpisov a politik, ale

vzhľadom na reštriktívny charakter väčšiny vnútroštátnych politik a právnych predpisov sa mnohí prisťahovalci do Európy dostali neregulárnymi cestami, a preto sú nútení pracovať v neformálnom hospodárstve. Výbor sa nazdáva, že EÚ musí prijať nové iniciatívy zamerané na zmenu neformálnej práce na prácu legálnu.

5.7 Výbor sa nazdáva, že uľahčením konaní legálneho prisťahovalectva sa zníži neregulárne prisťahovalectvo a riziko, že niektorí neregulárni prisťahovalci sa stanú obeťami zločineckých sietí zaoberajúcich sa obchodovaním s ľuďmi. Štokholmský program obsahuje nové záväzky EÚ v boji proti týmto zločineckým sieťam.

5.8 EHSV sa nazdáva, že reštriktívne opatrenia majú veľmi negatívny dosah na integračné procesy, pretože prisťahovalcov označujú za nevítaných ľudí, ktorí nie sú akceptovaní.

5.9 Tieto opatrenia sú niekedy sprevádzané politickými a sociálnymi prejavmi, ktoré kriminalizujú prisťahovalectvo, spôsobujú vylúčenie a podnecujú xenofóbiu a diskrimináciu.

5.10 V súčasnosti platí rámec Európskeho paktu o prisťahovalectve a azyle, ktorý sa bude v najbližších rokoch rozvíjať prostredníctvom Štokholmského programu. Možno predpokladať, že vďaka Lisabonskej zmluve sa budú dať ľahšie prijímať rozhodnutia v Rade, a že aj spolurozhodovanie Parlamentu uľahčí harmonizáciu legislatívy.

5.11 EHSV by uprednostnil horizontálne právne predpisy, avšak Rada a Komisia sa rozhodli vypracovať odvetvové smernice. Nedávno bola schválená modrá karta⁽⁶⁾, ktorá by mala uľahčiť prijímanie vysoko kvalifikovaných pracovníkov. Komisia plánuje v budúcich mesiacoch pripraviť ďalšie nové návrhy smerníc.

5.12 Výbor sa nazdáva, že je veľmi dôležité, aby mala EÚ primerané právne predpisy pre oblasť prijímania, pretože integrácia úzko súvisí s rovnakým zaobchádzaním a nediskrimináciou. EHSV preto podporil⁽⁷⁾ (niekoľkými návrhmi na zlepšenie) rámcovú smernicu o súbore práv pre pracovníkov z radov prisťahovalcov, ktorú navrhla Komisia⁽⁸⁾ a o ktorej sa rokuje v Rade. Prístup aktuálnej verzie, s ktorou pracuje Rada, je nedostatočný a pre občiansku spoločnosť a výbor neprijateľný.

5.13 Rada by mala prijať rámcovú smernicu, ktorá by zabezpečila primeranú úroveň práv pre všetkých pracovníkov z radov prisťahovalcov a znemožňovala by diskrimináciu. Výbor navrhuje španielskemu predsedníctvu, aby Rada presmerovala diskusiu o rámcovej smernici tak, aby bola urýchlene prijatá za predpokladu, že bude obsahovať postačujúci súbor práv spoločných pre celú EÚ, ktoré budú založené na rovnakom zaobchádzaní s pracovníkmi z radov prisťahovalcov, hlavne v oblasti pracovného a sociálneho práva.

⁽⁶⁾ Smernica 2009/50/ES.

⁽⁷⁾ Ú. v. EÚ C 27, 3.2.2009, s. 114.

⁽⁸⁾ KOM(2007) 638 v konečnom znení.

5.14 EHSV nedávno prijal stanovisko z vlastnej iniciatívy, v ktorom vyzýva, aby právne predpisy v oblasti prisťahovalectva rešpektovali základné ľudské práva⁽⁹⁾ a navrhuje rozšírený rámec práv a povinností. Rovnako je potrebné reformovať smernicu o práve na zlúčenie rodiny.

6. Zamestnanosť je podstatnou súčasťou procesu integrácie

6.1 Integrácia je obojsmerný sociálny proces vzájomného prispôsobovania, ktorý zahŕňa prisťahovalcov a hostiteľskú spoločnosť. Je to prvá zo základných spoločných zásad integrácie, ktoré prijala Rada v roku 2004.

6.2 Integrácia si vyžaduje výrazné vedúce postavenie orgánov, sociálnych partnerov a organizácií. Verejné politiky môžu podporiť tieto sociálne procesy. Veľmi dôležitá je aj aktívna účasť občianskej spoločnosti. Vo svojom ďalšom stanovisku⁽¹⁰⁾ EHSV zdôraznil úlohu miestnych a regionálnych orgánov.

6.3 Aj pracovníčky a pracovníci z radov prisťahovalcov musia mať pozitívny prístup k integrácii. Musia sa snažiť naučiť sa jazyk, osvojiť si zákony a zvyky hostiteľskej spoločnosti.

6.4 EHSV sa spolu s Komisiou zapojil do činnosti Európskeho fóra pre integráciu a chce znovu zdôrazniť, že je dôležité, aby sa organizácie občianskej spoločnosti zapájali do rôznych úrovní riadenia a aby boli konzultované.

6.5 Integrácia osôb prisťahovaleckého pôvodu sa netýka len oblasti práce, ktorej sa týka toto stanovisko, pretože integrácia je veľmi dôležitá najmä v rodine, v školách a na univerzitách, v dedinách a mestských štvrtiach, v náboženských inštitúciách, v športových a kultúrnych organizáciách.

6.6 Zamestnanosť predstavuje podstatnú časť sociálneho procesu integrácie, pretože zamestnanie v dôstojných podmienkach je nevyhnutné pre dosiahnutie finančnej samostatnosti imigrantov, pomáha rozvíjať sociálne vzťahy a vzájomné spoznávanie medzi hostiteľskou spoločnosťou a prisťahovalcami.

6.7 Základom sociálnej Európy je práca a integrácia má zásadný význam pre rozvoj sociálnej Európy. Európske podniky sú nevyhnutnými sociálnymi subjektmi, majú záujem o integráciu a podieľajú sa na nej.

6.8 Hospodárska kríza a zvyšovanie nezamestnanosti oslabujú proces integrácie a vyostrujú niektoré konflikty v spoločnosti a na trhu práce. EHSV sa domnieva, že v tejto situácii je nutné, aby integračné úsilie znásobili všetky zúčast-

nené subjekty: prisťahovalci, verejné orgány, sociálni partneri a občianska spoločnosť.

6.9 Pracovníci z radov prisťahovalcov v Európe musia mať zabezpečené spravodlivé zaobchádzanie, nakoľko sú chránení medzinárodnými dohovormi o ochrane ľudských práv, zásadami a právami zakotvenými v dohovoroch MOP. V inom stanovisku⁽¹¹⁾ EHSV uviedol práva a povinnosti, ktoré musia európske právne predpisy zaručiť pracovníkom z radov prisťahovalcov.

6.10 EHSV sa domnieva, že právne predpisy a verejné politiky mali byť dopĺňané účasťou sociálnych partnerov, pretože integrácia v oblasti práce je taktiež otázkou sociálneho prístupu a záväzkov odborových organizácií a zamestnávateľov.

6.11 Pracovné úrady musia podporiť programy na zlepšenie prístupu prisťahovalcov k pracovným príležitostiam: uľahčiť uznávanie odborných kvalifikácií, zlepšiť jazykové a odborné vzdelanie bez diskriminácie, poskytovať vhodné informácie o pracovných systémoch hostiteľskej krajiny.

6.12 Odbory, organizácie zamestnávateľov, združenia prisťahovalcov a iné organizácie občianskej spoločnosti zohrávajú dôležitú úlohu pri poskytovaní informácií a zabezpečovaní prístupu prisťahovalcov k pracovným príležitostiam.

6.13 Väčšina podnikov v Európe sú malé a stredné podniky. Tieto podniky poskytujú zamestnanie väčšine obyvateľstva v pracovne aktívnom veku a tiež prisťahovalcom. Sociálne integračné procesy teda prebiehajú vo veľkej miere práve v malých a stredných podnikoch.

7. Rovnaké zaobchádzanie a nediskriminácia ako piliere integrácie

7.1 EHSV zastáva názor, že je veľmi dôležitý spôsob, akým orgány a podniky prijímajú pracovníkov z radov prisťahovalcov a ako s nimi zaobchádzajú. Títo sú totiž v porovnaní s domácimi pracovníkmi často znevýhodnení.

7.2 V jednotlivých členských štátoch je situácia odlišná, pretože sú v nich odlišné pracovno-právne predpisy a sociálna prax. V Európe sú však mnohí pracovníci z radov prisťahovalcov znevýhodnení a majú problémy pri hľadaní zamestnania a s uznávaním získanej kvalifikácie. Okrem toho často nehorvia jazykom krajiny a nepoznajú zákony, zvyky ani sociálne inštitúcie.

7.3 Dobré protidiskriminačné právne predpisy sú východiskovým bodom. Na vnútroštátnej úrovni však stále existujú právne predpisy, ktoré robia rozdiely medzi domácimi pracovníkmi a prisťahovalcami. Hlavné však sa stále uplatňujú priame alebo nepriame diskriminačné praktiky voči pracovníkom pre ich národnosť, etnický alebo kultúrny pôvod.

⁽⁹⁾ Ú. v. EÚ C 128, 18.5.2010, s. 29.

⁽¹⁰⁾ Ú. v. EÚ C 318, 23.12.2006.

⁽¹¹⁾ Ú. v. EÚ C 128, 18.5.2010, s. 29.

7.4 Rovnaké zaobchádzanie a politiky boja proti diskriminácii sú piliermi integračnej politiky. Z hľadiska obojsmerného prístupu v oblasti integrácie sa výbor nazdáva, že podniky, odbory a príslušné orgány musia pracovníkom z radov prisťahovalcov poskytnúť rovnaké zaobchádzanie a vyhnúť sa akejkoľvek forme diskriminácie.

7.5 Zamestnávateľia a pracovníci z radov prisťahovalcov musia dodržiavať pracovné normy a kolektívne zmluvy platné v každom podniku alebo odvetví v súlade s vnútroštátnymi zákonmi a zaužívanou praxou. Výbor by rád zdôraznil, že rasizmus a diskriminácia sú formami trestného správania, ktoré musí byť potrestané aj v podnikoch v rámci pracovno-právnych predpisov.

7.6 Na uľahčenie integrácie v zamestnaní je nutné, aby boli pracovníci z radov prisťahovalcov informovaní o pracovno-právnych predpisoch a kolektívnych zmluvách, ktoré upravujú ich práva a povinnosti na pracovisku.

7.7 Integrujúce politické a sociálne prostredie pracovníkom z radov prisťahovalcov uľahčí zapojiť sa do integračných programov, ktoré by im príslušné orgány mali poskytnúť. Ide napríklad o učenie sa jazyka, spoznávanie zákonov a zvykov krajiny.

7.8 Smernica EÚ o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní a povolani (12) a smernica o rovnakom zaobchádzaní nezávisle od rasového alebo etnického pôvodu (13) sú základnými právnymi nástrojmi na určenie legislatívy a postupov v členských štátoch v boji proti diskriminácii a pri podpore pracovnej integrácie.

7.9 Parlament nedávno prijal uznesenie o novej smernici proti diskriminácii (14), ktoré dopĺňa už platné smernice. EHSV tiež vydal stanovisko, v ktorom vyjadruje podporu návrhu Komisie a navrhuje, aby sa brala do úvahy aj viacsobná diskriminácia. Keď táto smernica bude nakoniec prijatá, zásada nediskriminácie sa rozšíri aj na oblasti, ako je vzdelávanie, zdravie, sociálna ochrana a bývanie.

7.10 EHSV sa nazdáva, že protidiskriminačné smernice neboli primerane transponované do vnútroštátnych právnych predpisov, a preto niektoré členské štáty nemajú dobré protidiskriminačné právne prepisy. Nová smernica sa po prijatí stane veľmi pozitívnym právnym nástrojom.

7.11 Sociálni partneri, ktorí sú hlavnými aktérmi na trhu práce a predstavujú základné piliere hospodárskeho a sociálneho života v Európe, zohrávajú pri integrácii významnú úlohu. V oblasti kolektívneho vyjednávania musia prijať zodpo-

vednosť, ktorú majú v oblasti integrácie prisťahovalcov, pričom z kolektívnych zmlúv, noriem a z pracovnej praxe vôbec treba vylúčiť akékoľvek priame alebo nepriame aspekty diskriminácie.

7.12 V rámci kolektívneho vyjednávania, zvlášť v podnikoch, treba vytvoriť mechanizmy, ktoré zabezpečia, aby bol prístup k práci a prijímanie do zamestnania v súlade so zásadou rovnosti príležitostí. V tejto oblasti je zvlášť dôležité disponovať nástrojmi, ktoré umožnia zabrániť nielen priamej, ale aj nepriamej diskriminácii.

7.13 V súčasnosti však v praxi nie je rovnaké zaobchádzanie v oblasti odmeňovania a pracovných podmienok zaručené mnohým pracovníkom z radov prisťahovalcov. Sociálni partneri a pracovné úrady musia vypracovať postupy, ktoré zabránia diskriminácii, a musia proaktívne podporovať rovnosť.

7.14 V Európe je stále viac duálnych pracovných modelov: kvalitné pracovné miesta pre väčšinu európskych občanov a vysokokvalifikovaných prisťahovalcov a nekvalitné pracovné miesta pre väčšinu prisťahovalcov. Nízka kvalita zamestnania je teda tiež faktorom diskriminácie, keď sú prisťahovalci využívaní ako „najzraniteľnejšia“ pracovná sila.

7.15 EHSV v niekoľkých stanoviskách navrhol, aby členské štáty zlepšili svoje systémy homologizácie diplomov (15) a aby EÚ zaviedla systém uznávania diplomov, ktorý by mohli využiť pracovníci z radov prisťahovalcov (16). V európskych podnikoch mnohí prisťahovalci vykonávajú práce, ktoré sú pod úrovňou ich kvalifikácie.

7.16 Aj v oblasti rozvoja pracovnej kariéry a povyšovania sú mnohí pracovníci z radov prisťahovalcov znevýhodňovaní a diskriminovaní. Pracovno-právne predpisy, kolektívne zmluvy a prax v podnikoch musia byť zárukou dodržiavania zásady rovnosti príležitostí v oblasti povyšovania pracovníkov. Sociálni partneri sa musia chopiť nových iniciatív.

7.17 Odborná a praktická príprava je veľmi dôležitým nástrojom zlepšenia zamestnateľnosti pracovníkov z radov prisťahovalcov. Niektoré zákony a prax v jednotlivých krajinách z nej však vylučujú príslušníkov tretích krajín alebo obmedzuje ich počet. EHSV sa nazdáva, že verejné orgány a sociálni partneri by mali pracovníkom z radov prisťahovalcov uľahčiť prístup k odbornej príprave za rovnakých podmienok a s rovnakým zaobchádzaním.

7.18 Niektoré členské štáty v spolupráci s podnikmi vyvíjajú programy odbornej prípravy v krajine pôvodu pred udelením povolenia na pobyt. Tieto programy pomôžu príslušníkom tretích krajín integrovať sa v zamestnaní, keď prídu do Európy.

(12) Smernica 2000/78/ES.

(13) Smernica 2000/43/ES.

(14) P6_TA(2009)0211.

(15) Pozri hlavne Ú. v. EÚ C 162, 25.6.2008, s. 90.

(16) Pozri o.i. Ú. v. EÚ C 218, 11.9.2009.

7.19 Európska únia zatiaľ ešte uspokojivo nevyriešila prenosnosť dôchodkových práv pre európskych pracovníkov. Pracovníci z radov prisťahovalcov majú tiež veľa problémov vyplývajúcich z vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré im primerane nezaručujú dôchodkové práva za čas odpracovaný v Európe. Dôvody sú rôzne a závisia od vnútroštátnych právnych predpisov a dohôd s tretími krajinami.

7.20 Výbor navrhuje, aby Európska komisia prijala napríklad iniciatívu, ktorá by mohla byť legislatívna a ktorá by umožnila, aby boli pracovníkom z radov prisťahovalcov v EÚ zaručené dôchodkové práva, keď zmenia miesto pobytu v EÚ a keď sa vrátia do krajiny pôvodu alebo budú žiť v inej krajine.

7.21 Odbory by mali medzi svojich členov integrovať pracovníkov z radov prisťahovalcov a umožniť im prístup k zastupiteľským a riadiacim funkciám. V Európe väčšina odborov zostavila osvedčené postupy na zabezpečenie rovnakého zaobchádzania a boj proti diskriminácii.

7.22 EHSV sa nazdáva, že je potrebné zaviesť aktívne politiky a nové záväzky sociálnych partnerov na presadenie integračných sociálnych postojov, rovnakého zaobchádzania a boja proti diskriminácii na pracovisku. Európsky sociálny dialóg môže byť vhodným rámcom na to, aby sociálni partneri prijali nové záväzky na takej úrovni, ako uznajú za vhodné.

7.23 Európska agentúra pre základné práva preskúmala⁽¹⁷⁾ pracovnú diskrimináciu etnického pôvodu na trhoch práce v Európe a potvrdila, že aj napriek právnym predpisom tu je vysoká miera diskriminácie.

8. Riadenie rozmanitosti

8.1 Európska spoločnosť je stále rozmanitejšia a táto rozmanitosť sa v budúcnosti ešte zvýši. Správnu integráciu prisťahovalcov v pracovnej oblasti nemožno dosiahnuť bez pozitívneho prístupu ku kultúrnej rozmanitosti, ktorá je pre podniky a pracovníkov stále aktuálnejšou.

8.2 Veľké spoločnosti majú vlastnú podnikovú kultúru, ktorú postupne vytvorili medzi pracovníkmi, v sociálnom prostredí a vo vzťahu k zákazníkom.

8.3 Európske podniky vyvíjajú svoju činnosť v mestách, ktorých rozmanitosť stále narastá. Výbor regiónov a Dublinská nadácia si prostredníctvom siete CLIP⁽¹⁸⁾ vymenili skúsenosti s cieľom zlepšiť rozmanitosť na pracovných miestach vo verejnom sektore.

8.4 Kultúrna rozmanitosť vyplývajúca z prisťahovalectva znamená novú výzvu, ktorú treba prijať, aby sa rozšírila kultúra

podniku prostredníctvom integrácie nových pracovníkov na rôznych úrovniach: vedenia podniku, stredného manažmentu a na úrovni ostatných pracovníkov.

8.5 Aj v dôsledku globalizácie sa podniky dostávajú do kontaktu s novým sociálnym a kultúrnym prostredím, novými trhmi a klientmi rôznych kultúr.

8.6 Mnohé podniky uznávajú, že riadenie rozmanitosti má svoj význam. Vývoj posledných desaťročí smerom k ekonomike služieb zvýšil význam kontaktov medzi podnikmi a zákazníkmi. Okrem toho globalizácia prinútila podniky hľadať nové trhy po celom svete. Narastá rozmanitosť zákazníkov a užívateľov, na ktorých sa podniky obracajú.

8.7 Dobré riadenie tejto rozmanitosti vo vnútri podniku umožňuje lepšie využiť schopnosti všetkých pracovníkov iného pôvodu a kultúry a zvýšiť efektívnosť vonkajších vzťahov podniku s trhom, ktorý je tiež rozmanitý.

8.8 Podniky, ktoré dobre riadia rozmanitosť, dokážu lepšie pritiahnúť talenty z ktorejkoľvek časti sveta, ako aj získať zákazníkov na nových trhoch. Okrem toho môžu zlepšiť kreativitu a inovačnú schopnosť svojich zamestnancov do takej miery, do akej dokážu vytvoriť pre všetkých pracovníkov (vrátane prisťahovalcov) vľúdnu atmosféru, ktorá je pre dosiahnutie týchto zlepšení priaznivá.

8.9 Malé európske podniky často nemajú špecializované útvary riadenia ľudských zdrojov a preto je potrebné, aby im pomáhali špecializované štruktúry príslušných orgánov a organizácii zamestnávateľov.

8.10 Riadenie rozmanitosti je založené na prísnom uplatňovaní opatrení v prospech rovnosti zaobchádzania a boja proti diskriminácii. Okrem toho k nemu však patrí aj vypracúvanie programov prijatia pracovníkov z radov prisťahovalcov, opatrenia na prispôsobenie sa kultúrnym rozdielom, komunikačné systémy zohľadňujúce jazykovú rozmanitosť, návody na riešenie konfliktov zmerom atď.

8.11 Na riadenie rozmanitosti je potrebná odborná príprava. Odborná príprava vo vnútri podnikov môže byť zameraná na rôzne skupiny: vedenie podniku, stredný manažment a ostatných zamestnancov, rovnako aj na odbory a organizácie zamestnávateľov.

8.12 Tak podniky, ako aj organizácie zamestnávateľov a odbory by mali mať k dispozícii oddelenia špecializované v oblasti riadenia rozmanitosti, ktoré by podporovali iniciatívy, hodnotili výsledky a iniciovali zmeny.

⁽¹⁷⁾ EU-MIDIS European Union Minorities and Discrimination Survey: Main Results Report, European Union Agency for Fundamental Rights, 9.12.2009.

⁽¹⁸⁾ Mestá pre politiku integrácie prisťahovalcov na miestnej úrovni - sieť vyše 30 európskych miest spravovaných Eurofondom.

8.13 Verejné orgány by mali spolupracovať pri riadení rozmanitosti v podnikoch aj formou hospodárskych a daňových stimulov pre podniky, ktoré vypracujú príslušné plány, a podporiť výmenu osvedčených postupov, rozvoj programov odborného vzdelávania a uskutočnenie propagačných kampaní.

9. Problémy integrácie v neformálnom hospodárstve a neregulárne prisťahovalctvo

9.1 Pracovníci z radov prisťahovalcov, ktorí nemajú „papiere“ (teda potrebné doklady) a preto sa nachádzajú v neregulárnej situácii, sú nútení vykonávať pracovnú činnosť v neformálnom hospodárstve a zamestnaní, čo má relatívne väčší vplyv na hospodárstvo v tých členských štátoch, ktoré majú vyšší počet neregulárnych prisťahovalcov. Prisťahovalci v neregulárnej situácii (bez povolenia na pobyt) sú často obeťami extrémneho pracovného vykorisťovania zo strany niektorých zamestnávateľov.

9.1.1 Prisťahovalci v neregulárnej situácii (bez povolenia na pobyt) sú často obeťami extrémneho pracovného vykorisťovania zo strany niektorých zamestnávateľov.

9.2 EHSV prijal stanovisko ⁽¹⁹⁾ týkajúce sa návrhu smernice, ktorá navrhuje sankcie pre zamestnávateľov, ktorí vykorisťujú pracovníkov z radov prisťahovalcov.

9.3 Pracovníčky „bez papierov“ vykonávajúce domáce práce sa nachádzajú vo veľmi zraniteľnej situácii, v niektorých prípadoch v podmienkach podobných otroctvu. Právne predpisy niektorých členských štátov nezaručujú v plnej miere pracovné a sociálne práva pre tento druh práce. Tieto problémy sa vyostrujú v prípade osôb, ktoré sa nachádzajú v neregulárnej situácii a pracujú v čiernej ekonomike. Výbor navrhuje Európskej komisii, aby prijala nové opatrenia, ktoré by primerane chránili pracovné a profesijné práva týchto pracovníčok.

9.4 V posledných rokoch sú v právnych predpisoch niektorých členských štátov kriminalizované humanitárne združenia, ktoré pomáhajú osobám v neregulárnej situácii vyhnúť sa sociálnemu vylúčeniu a uľahčujú im integráciu. Výbor upozorňuje, že tieto právne predpisy popierajú ľudské práva a sú v rozpore s morálnou zásadou solidarity. Európska komisia a Európska agentúra pre základné práva so sídlom vo Viedni by mali tento stav zhodnotiť a prijať potrebné opatrenia.

9.5 Keďže sociálna integrácia je ťažšia v prípadoch, keď sa prisťahovalci nachádzajú v neregulárnej situácii, výbor navrhol, aby prebehli individualizované procesy regularizácie situácie

neregulárnych prisťahovalcov, pri ktorých by sa zohľadnil stupeň ich sociálneho a pracovného etablovania, na základe záväzku Európskej rady v rámci Európskeho paktu o prisťahovalctve a azyle ⁽²⁰⁾. V tomto pakte je dohodnuté, že sa uskutočnia individuálne regularizácie v rámci právnych predpisov členských štátov, z humanitárnych alebo hospodárskych dôvodov, predovšetkým v tých odvetviach, kde pracuje veľa osôb nachádzajúcich sa v neregulárnej situácii.

10. Niektoré iniciatívy Štokholmského programu

10.1 Komisia navrhla vytvoriť európsku platformu pre dialóg o riadení migrácie pracovnej sily, do ktorej by sa zapojili zamestnávateľia, odbory, úrady práce a iné zainteresované subjekty.

10.2 EHSV navrhuje Komisii, aby podobne ako v prípade vytvorenia Európskeho fóra pre integráciu požiadala o vypracovanie prieskumného stanoviska v roku 2010. Takto by výbor mohol za účasti všetkých zainteresovaných subjektov navrhnúť spôsob vytvorenia tejto európskej platformy, s ktorou by chcel spolupracovať.

10.3 Komisia tiež navrhla, aby EÚ prijala kódex prisťahovalca, ktorým sa legálnym prisťahovalcom zaručia jednotné práva porovnateľné s právami európskych občanov. Takáto kodifikácia existujúcich právnych textov bude v prípade potreby zahŕňať úpravy potrebné na zjednodušenie alebo rozšírenie existujúcich opatrení a na zlepšenie ich uplatňovania.

10.4 EHSV sa nazdáva, že európske právne predpisy v oblasti prisťahovalctva musí doplniť horizontálny spoločný právny rámec (európsky štatút), ktorý by zaručil rešpektovanie a ochranu práv a slobôd prisťahovalcov v Európe, bez ohľadu na ich pracovné zaradenie a právny štatút. Ak by rámcom smernica, o ktorej sa diskutuje v Rade, bola schválená s vysokou úrovňou ochrany, bola by dobrým právnym nástrojom na ochranu práv prisťahovalcov.

10.5 Výbor víta iniciatívu Komisie predstaviť Európsky kódex prisťahovalca, pokiaľ pôjde o legislatívny návrh, ktorým sa prisťahovalcom zaručia základné práva na úrovni porovnateľnej s úrovňou práv občanov Spoločenstva.

V Bruseli 17. marca 2010

Predseda
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Mario SEPI

⁽¹⁹⁾ Ú. v. EÚ C 204, 9.8.2008.

⁽²⁰⁾ Rada EÚ, 13440/08, 24. septembra 2008.